



Arbeidstoeleiding over de grens: ideeën voor de Nederlandse context

Een studie naar buitenlandse interventies gericht op arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond

Drs. Tomislav Tudjman

Dr. Hafid Ballafkih

Dr. Rick Wolff

Dr. Joop Zinsmeister

mmv. Katja van der Schans MA, Noah Sam MSc, Drs. Youri Seidler MA

Oktober 2023

Colofon

Arbeidstoeleiding over de grens: ideeën voor de Nederlandse context
Een studie naar buitenlandse interventies gericht op arbeidstoeleiding van mensen met een migratieachtergrond

Drs. Tomislav Tudjman, Dr. Hafid Ballafkih, Dr. Rick Wolff, Dr. Joop Zinsmeister, Katja van der Schans MA, Noah Sam MSc, Youri Seidler MA.

Rotterdam: Risbo B.V./ Erasmus Universiteit Rotterdam

Oktober 2023

Erasmus Universiteit Rotterdam/Risbo
Postbus 1738
3000 DR Rotterdam
tel.: 010-4082124
fax: 010-4081141

© Copyright Risbo BV. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande toestemming van de Directie van het Instituut.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Kernboodschappen	6
Hoofdstuk 1 Inleiding	7
Hoofdstuk 2 Toegepaste onderzoeksmethoden	9
2.1 Search naar en selectie van onderzoeksliteratuur	9
2.2 Onderzoeken langs de Maryland SMS-meetlat	12
2.3 Selectie van interventies voor de expertmeetings	13
2.4 Expertmeetings	15
Hoofdstuk 3 Een analyse van buitenlandse interventies	17
3.1 Interventietypen: voorbeelden uit het buitenland	17
3.1.1 Output gerichte interventies	18
3.1.2 Gestuurde interventies	19
3.1.3 Mentoring	21
3.1.4 Persoonsgerichte interventies	22
3.1.5 Community based interventies	23
3.2 Terugkerende gemeenschappelijke kenmerken	24
Hoofdstuk 4 Bevindingen uit de expertmeetings	26
4.1 Een eerste indruk: door herkenbare bomen het bos niet meer zien	26
4.2 Inspirerende uitgangspunten voor beleid	27
4.2.1 Lange termijnvisie: het bieden van perspectief	27
4.2.2 Inburgering via participatie	30
4.3 Maatschappelijke participatie als alternatieve uitkomstmaat	31
Hoofdstuk 5 Conclusies en aanbevelingen	32
5.1 Conclusies	32
5.1.1 Belemmeringen in Nederland voor effectieve arbeidstoeleiding	32
5.2 Aanbevelingen: uitgangspunten voor toekomstig arbeidstoeleidingsbeleid	33

5.2.1	Randvoorwaarden voor een kansrijk beleid	35
Bijlage 1	Literatuurlijst	38
Bijlage 2	Instructiedocument buitenlandse correspondenten	41
Bijlage 3	Overzicht onderzoeksrapportages buitenlandse interventies	43
Bijlage 4	Nationale contexten	47
Bijlage 5	Powerpointpresentatie expertmeeting 1	49
Bijlage 6	Powerpointpresentatie expertmeeting 2	55

Kernboodschappen

Uit deze studie naar effectieve buitenlandse interventies, gericht op arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond, komen de volgende belangrijke conclusies voor kansrijk arbeidstoeleidingsbeleid:

KERNBOODSCHAPPEN

1. Verleng de focus naar de lange termijn en duurzaamheid: Veel Nederlandse interventies zijn momenteel gericht op korte-termijnresultaten, kostenbesparingen en plaatsing, waardoor de bredere doelstelling om migranten duurzaam op de arbeidsmarkt te houden uit het oog wordt verloren. Het is van essentieel belang om de trajecten te benaderen als meer dan alleen projecten en ze te financieren op een manier die continuïteit en beleidsstabiliteit mogelijk maakt, zelfs wanneer er veranderingen zijn in bestuur en beleid.
2. Overwin hindernissen voor toeleidingstrajecten: Het uitvoeren van toeleidingstrajecten voor mensen met een migratieachtergrond wordt bemoeilijkt door diverse factoren, zoals culturele en taalkundige barrières, niet-erkende kwalificaties, en een onzeker voortraject (inburgering) dat langdurig is. Het is van groot belang om passende ondersteuning en begeleiding te bieden tijdens deze trajecten om deze hindernissen te overwinnen en de slaagkans te vergroten.
3. Implementeer maatwerktrajecten die rekening houden met de diversiteit van de doelgroep. Investeer in intensieve trajecten met mentoring en begeleiding, waarbij de menselijke maat als uitgangspunt wordt genomen. De focus moet liggen op het benutten van de individuele kwalificaties, vaardigheden en voorkeuren van deelnemers.

Hoofdstuk 1 Inleiding

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wil de arbeidsmarktpositie van migrantengroepen versterken. Hier is alle reden toe. Uit het recent verschenen rapport van het Sociaal Cultureel Planbureau 'Gevestigd, maar niet thuis' (SCP, 2022) blijkt dat er duidelijke stappen worden gemaakt richting meer arbeidsparticipatie door personen met een migratieachtergrond, met name bij de tweede generatie. Tegelijkertijd noemt het SCP de geboekte winst 'precair'. Vaak gaat het om flexibele dienstverbanden, personen met een migratieachtergrond stromen naar verhouding minder snel uit naar werk en hun kansen op de arbeidsmarkt worden nog altijd beperkt door discriminatie. SZW deelt deze zorg. En hoewel er steeds meer inzicht komt in 'wat werkt', worden er ook blinde vlekken geconstateerd om verdere stappen te kunnen zetten. In dit kader heeft SZW bij Risbo een opdracht uitgezet a) om succesvolle buitenlandse (beleids)interventies op te sporen die gericht zijn op het versterken van de arbeidsmarktkansen van migrantengroepen en b) de aldus verkregen inzichten te gebruiken om interventies te ontwikkelen voor de Nederlandse context.

De hoofdvraag van de opdracht luidt als volgt:

Welke effectieve (beleids)interventies en werkwijzen betreffende het verbeteren van de arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond worden in andere landen toegepast en hoe kan dit vertaald worden naar de Nederlandse context?

Om deze vraag te beantwoorden zijn twee sets subvragen opgesteld, waarvan een set betrekking heeft op onderzoek naar buitenlandse interventies en een andere set op de vertaling naar de Nederlandse context.

Wat betreft de interventies:

- a) Welke (beleids)interventies en werkwijzen zijn in het buitenland succesvol gebleken?
- b) Wat is de doelstelling van deze interventies geweest?
- c) Wat hebben ze opgeleverd?
- d) Hoe zijn ze uitgevoerd?

- e) Wat zijn de effectieve elementen van deze interventies?
- f) Wat waren de randvoorwaarden voor een succesvolle uitvoering van deze interventies?

Deze vragen zijn beantwoord aan de hand van literatuuronderzoek en input die is geleverd door buitenlandse 'correspondenten': wetenschappers (uit Zweden, Denemarken, Duitsland, België en Frankrijk) die in hun land deskundig zijn op het gebied van de arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond.

Over de vertaling naar de Nederlandse context

- a) In hoeverre zijn deze interventies toepasbaar op de Nederlandse context?
- b) Welke aanpassingen zijn nodig om deze interventies succesvol naar de Nederlandse context te vertalen?
- c) In hoeverre zijn de benodigde randvoorwaarden aanwezig/realiseerbaar in Nederland?
- d) Hoe kunnen deze interventies concreet toegepast worden in Nederlandse context?
- e) Wat zijn mogelijke beleidsrichtingen/opties?

Deze vragen zijn in expertmeetings voorgelegd aan Nederlandse professionals die deskundig zijn op het gebied van arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond in praktijk.

De opzet van deze rapportage is als volgt. In hoofdstuk 2 wordt de toegepaste onderzoeksmethoden uiteengezet. In hoofdstuk 3 gaan wij in op wat het literatuuronderzoek heeft opgeleverd. Hoofdstuk 4 bevat de bevindingen uit de expertmeetings. In hoofdstuk 5 presenteren wij de conclusies uit het onderzoek en formuleren wij aanbevelingen.

Voor het onderzoek zijn verschillende methoden ingezet om de onderzoeksvragen beantwoord te krijgen. Ten eerste is gezocht naar onderzoeken naar buitenlandse interventies gericht op de arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond. Vervolgens zijn de verzamelde onderzoeken tegen het licht gehouden van de Maryland Scientific Method Scale (SMS). Dit, om na te gaan hoe goed de interventies vanuit dit methodologisch perspectief zijn onderzocht. Tot slot zijn de geselecteerde interventies voorgelegd aan experts, die in focusgroepen zijn ingegaan op de vraag of en in hoeverre deze interventies vertaalbaar zijn naar de Nederlandse context. In het vervolg van dit hoofdstuk lichten we de toegepaste onderzoeksmethoden toe.

2.1 Search naar en selectie van onderzoeksliteratuur

Om onderzoeksrapportages naar succesvolle arbeidstoeleidende interventies in het buitenland te traceren zijn twee zoekstrategieën gehanteerd:

- Een websearch naar Engelstalige literatuur.
- Input vanuit een netwerk van wetenschappelijk experts uit verschillende landen: zogenaamde buitenlandse “correspondenten”.

Websearch naar Engelstalige literatuur

Voor de websearch naar Engelstalige literatuur is een aantal zoekmachines geraadpleegd die vrije toegang verschaffen tot wetenschappelijke literatuur. De volgende zoekmachines zijn gebruikt:

- Google Scholar
- Spring
- Imiscoe-zoekmachine¹

¹ Imiscoe (International Migration Research Network) is het grootste interdisciplinaire onderzoeksnetwerk op het gebied van migratie- en minderheidsvraagstukken. Imiscoe heeft een database opgezet waarin de publicaties van alle 63 aangesloten onderzoeksinstituten en onderzoekers (meer dan 1000) zijn ondergebracht. Deze publicaties zijn toegankelijk gemaakt via de zoekmachine:
<https://www.imiscoe.org/publications/library/search>

Voor de zoektocht naar literatuur is een aantal criteria vastgesteld om deze meer gericht uit te voeren. In de eerste plaats is gezocht naar publicaties vanaf 2013. Dit, om onderzoeken te vinden die betrekking hebben op interventies die relatief recent zijn geïmplementeerd. Ten tweede lag de focus op interventies die in Europa zijn uitgevoerd. Tot slot is een aantal zoektermen vastgesteld met als uitgangspunt om zoektermen zo breed mogelijk te formuleren. Dit, om te komen tot een longlist van publicaties waarop een verdere selectie kan worden uitgevoerd. De gebruikte zoektermen waren 'employment,' 'labor,' 'employment guidance,' 'employment migrant,' 'employment migrant EU,' of een combinatie hiervan."

Deze (initiële) zoekopdracht heeft een longlist opgeleverd op van 207 publicaties. Vervolgens is deze longlist gescand op onderzoeken naar specifiek arbeidstoeleidendes interventies van personen met een migrantenachtergrond. Dit heeft geleid tot een uiteindelijke shortlist van 12 publicaties (verwerkt in de literatuurlijst, bijlage 1).

Input netwerk van buitenlandse correspondenten

Voor de tweede zoekstrategie zijn buitenlandse onderzoekers ingeschakeld die expert zijn op het gebied van migratie, integratie en arbeidsmarkt. Deze buitenlandse 'correspondenten' hebben een goed beeld van effectieve en veelbelovende interventies die in hun land uitgevoerd zijn en zijn goed op de hoogte van de nationale politieke en arbeidsmarktcontext, wat van invloed kan zijn op bijvoorbeeld de gehanteerde terminologie. Zo verschillen de definities van "migrant" tussen landen en is in Nederland bijvoorbeeld relatief veel aandacht voor tweedegeneratie migranten. Bovendien hebben experts toegang tot niet-Engelstalige praktijkgerichte onderzoeksrapportages (bijvoorbeeld evaluatiestudies) die veelal onder de radar blijven van de vaak Engelstalige zoekmachines.

Buitenlandse correspondenten zijn geworven via het IMISCOE-netwerk (International Migration Research Network) van prof. dr. Peter Scholten, hoogleraar Migratie- en Diversiteitsbeleid aan de EUR en tot april 2022 centrale coördinator van IMISCOE. IMISCOE is het grootste interdisciplinaire onderzoeksnetwerk ter wereld op het gebied van migratie- en minderheidsvraagstukken: 63 onderzoeksinstituten zijn hierbij aangesloten. Bij de selectie van buitenlandse landen is erop gelet of a) landen een met Nederland vergelijkbare samenleving hebben wat betreft de herkomst van migrantengroepen (migranten uit (voormalige) koloniën,

arbeidsmigranten, vluchtelingen), b) er verwacht kan worden dat er werkwijzen/interventies worden ontplooid die relevant zijn voor de Nederlandse context en c) er aanwezige experts zijn. Zo is gekeken naar buurlanden (België, Duitsland) landen met een gidsfunctie (Zweden en Denemarken) en landen met relatief veel eerste asielaanvragen (Verenigd Koninkrijk en Oostenrijk). Daarnaast is op verzoek van de Minister Frankrijk meegenomen in zoektocht naar correspondenten. De werving heeft uiteindelijk de volgende landen en correspondenten opgeleverd:

Zweden: Prof. Matz Dahlberg, Uppsala University

Denemarken: Dr. Karen Nielsen Breidahl, Aalborg University

Duitsland: Dr. Thorsten Schlee, University of Duisburg-Essen

België: Dr. Peter De Cuyper, Katholieke Universiteit Leuven

Frankrijk: Dr. Patrick Simon, L'Institut national d'études démographiques

De correspondenten is een instructiedocument gestuurd waarin is toegelicht welke informatie er van hen wordt gevraagd (zie bijlage 2). Naast onderzoekspublicaties is hen verzocht een korte tekst te schrijven over hoe de arbeidsmarkt zich in hun land de afgelopen 10 jaar heeft ontwikkeld. Dit, om een beeld te krijgen binnen welke context interventies zijn ontwikkeld en geïmplementeerd.

De door de correspondenten geleverde input is vervolgens vertaald en voorbereid voor verdere analyse door onderzoeksassistenten die de taal beheersen van de deelnemende landen. In onderstaande tabel 2.1 is het aantal ontvangen onderzoeksrapportages per land te zien.

Tabel 2.1 Aantal door buitenlandse correspondenten geleverde onderzoeksrapportages

Land	Aantal rapportages
Zweden	6
Denemarken	7
Duitsland	14
België	3
Frankrijk	2
Totaal	32

2.2 Onderzoeken langs de Maryland SMS-meetlat

Om de methodologische kwaliteit van de onderzoeken vast te stellen is gebruik gemaakt van de Maryland Scientific Methods Scale (SMS) (Farrington, Gottfredson, Sherman & Welsh, 2002). Op een 5-punts schaal wordt weergegeven in hoeverre uitkomstvariabelen kunnen worden toegeschreven aan de gepleegde interventie. Bij een niveau-1 studie gebeurt dit op basis van correlaties tussen interventievariabelen en uitkomstvariabelen bij een eenmalige meting. Studies van niveau 2 bestaan uit een effectmeting voor en na een interventie, zonder een andere groep ter vergelijking. Bij niveau 3 vindt er naast een voor- en nameting ook een vergelijking plaats met een andere groep. Niveau 4 betreft quasi-experimentele studies, waarin eveneens wordt gecontroleerd voor andere relevante variabelen. De vergelijkingsgroep is in dit geval een controlegroep, oftewel een groep met vergelijkbare kenmerken als de experimentele groep. Bij een niveau-5 studie (het hoogste niveau) worden effecten vastgesteld door gebruik te maken van een experimentele opzet (met vergelijkingen op meerdere kenmerken tussen experimentele en controlegroep), het uitvoeren van voor- en nametingen in beide groepen, controle voor storende variabelen en gerandomiseerde toekenning van de interventie. Er is overeenkomst onder wetenschappers dat alleen onderzoek van minimaal niveau 3, maar bij voorkeur niveau 4 en 5 geschikt is om op verantwoorde wijze conclusies te trekken over de effecten van een bepaalde interventie. Overigens wil dit niet zeggen dat onderzoeken die onder niveau 3 scoren niet 'evidence based' zijn.²

² In reactie op de SMS-beoordeling wordt er – vooral voor onderzoek in het sociale domein – gepleit voor een minder rigide hantering hiervan, en ook studies te waarderen en te includeren van lagere niveaus. In dit verband is de methodologische conclusie van Card, Kluve en Weber (2018) relevant. Op basis van een meta-evaluatie over actief arbeidsmarktbeleid waarin 207 studies uit verschillende landen zijn onderzocht concluderen de auteurs dat de geschatte effecten die zijn afgeleid van gerandomiseerde gecontroleerde onderzoeken gemiddeld niet veel verschillen van de niet-experimentele schattingen.

De SMS-beoordeling van de onderzoeken heeft de volgende bevindingen opgeleverd. Van de studies die via de websearch zijn gevonden, is één onderzoek beoordeeld als een niveau 2-3 onderzoek (het onderzoek van Butschek & Walter uit 2014). De overige elf studies liggen op het niveau 2 of lager. De beoordelingen van de 32 studies die afkomstig zijn van de buitenlandse correspondenten staan weergegeven in tabel 2.2. Een overzicht van interventies met bijbehorende onderzoeksrapportages en SMS-niveau is te vinden in bijlage 3.

Tabel 2.2 Aantal door buitenlandse correspondenten geleverde onderzoeksrapportages naar SMS-rating

Land	SMS-niveau	1	2	3	4	5	Totaal rapportages
Zweden				2	1	3	6
Denemarken		3	2	1		1	7
Duitsland		6	3	4	1		14
België		3					3
Frankrijk		2					2

Uit de tabel blijkt dat vooral de Zweedse interventies kwalitatief goed onderzocht zijn. Alle zes onderzoeken zitten op het SMS-niveau 3 of hoger. Drie daarvan zelfs op niveau 5. Het gaat hier om onderzoek naar de interventies 'Välkommen till framtiden: Welcome to the future', 'Jämställd etablering: Equal Entry' en Jobbsök: Job Search Assistance. Onderzoek naar de interventie Stockholms jobb: Stockholm's job is van niveau 4. Ook Denemarken heeft een niveau-5 onderzoek: naar de interventie 'Lov om danskundervisning til voksne udlændinge: Law on Danish language courses to immigrant adults.' Onderzoek uit de overige landen wordt grotendeels met een laag niveau (1 of 2) beoordeeld. In Duitsland zijn enkele niveau 3 studies te vinden en zit 1 onderzoek op niveau 4 (naar Standartinstrumente der Arbeitsförderung).

2.3 Selectie van interventies voor de expertmeetings

Interventies zijn, na beoordeling van de methodologische kwaliteit van het onderzoek, met elkaar vergeleken met als doel te komen tot een uiteindelijke selectie van interventies voor de volgende fase van het onderzoek (de expertmeetings). Deze vergelijking is gemaakt met behulp van het template dat in tabel 2.3 wordt getoond. Dit template is ontworpen om per interventie een overzicht te krijgen van algemene kenmerken in combinatie met de belangrijkste uitkomsten,

(rand)voorwaarden waaronder deze resultaten behaald zijn en effectieve elementen van de interventie.

Tabel 2.3 Template het analyseren van interventies

General information	Title of the measure	
	Country + city OR area of implementation	
	Brief description of the measure	
	Geographical scope of the measure	- National level - Regional level - Local
	Target group	- E.g., all refugees or specific groups
	Who carried out the measure	
	What is the duration of the measure?	- Start date: - End date OR 'ongoing measure
Research design	Type of design	
	Brief description of research design	
	SMS-score (Maryland scale)	
	Scale of the measure	- Programme (wide scale implementation of national coverage and multi-year time frame) - Project (small scale implementation, usually implemented at local level) - Policy measure (introducing change in public policies)
Results	Description of results	
	Key elements and terms in the implementation of the measure	
	Reports/evidence	Link to reports/website/DOI
	Indication of success (potential)	What do we know about the effectiveness of the programme, based on the publication? - Quantitative: do we know how many participants managed to find a job? - Qualitative: do we perceive other forms of success, in what ways is the programme perceived to be successful?

Nadat voor alle interventies de templates zijn ingevuld, is gekeken welke interventies -of onderdelen daarvan- kansrijk zijn om mee te nemen voor de 'vertaling' naar de Nederlandse situatie. Bij deze selectie hebben wij de volgende criteria toegepast:

- Vernieuwende elementen: zitten er elementen in het ontwerp en in de implementatie van de interventie die nog niet eerder

toegepast zijn binnen de context van arbeidstoeleiding in Nederland?

- De mate van succes: hoe en op welke parameters is de interventie succesvol gebleken?
- Werkzame elementen en ondersteunende randvoorwaarden: welke onderdelen van de interventie (bijvoorbeeld in het ontwerp of in de uitvoering) leveren een positieve bijdrage aan de uitvoering van de interventie? En onder welke omstandigheden gebeurt dit (betreft het bijvoorbeeld een overheids- of particulier initiatief, wie vormen de doelgroep)?
- Methodologisch niveau volgens de Maryland Scientific Method Scale. Omdat op zoek is gegaan naar bewezen effectieve interventies om de arbeidsmarktkansen van mensen met een migratieachtergrond te vergroten, is de Maryland Scientific Method Scale gebruikt om vast te stellen welke waarde er gehecht kan worden aan onderzoeken en de gevonden effecten.

Het resultaat van deze analyse presenteren wij in hoofdstuk 3.

2.4 Expertmeetings

Er zijn twee expertmeetings georganiseerd waarin is nagegaan in hoeverre de gevonden effectieve en/of veelbelovende buitenlandse interventies toepasbaar zijn binnen de Nederlandse arbeidsmarktcontext. De meetings hadden het karakter van ontwerpessies. Ontwerpessies zijn bijzonder geschikt om vraagstukken die een hoge graad van (interdisciplinaire) kennis vereisen en/of zeer complex zijn, te bespreken en te voorzien van kansrijke oplossingsrichtingen. Het doel van de expertmeetings was om, met de uitkomsten uit het literatuuronderzoek als vertrekpunt, te komen tot een praktische, concrete vertaling van buitenlandse interventies naar de Nederlandse situatie.

De expertgroepen zijn uit een interdisciplinair en divers gezelschap samengesteld. Zij vertegenwoordigen het brede veld van onderzoekers, beleidsmakers en professionals, die zich bezighouden met arbeidsparticipatie van mensen met een migratieachtergrond, zoals arbeidsjuristen, jobcoaches, vertegenwoordigers van UWV, uitzendorganisaties, en migrantenorganisaties, klantmanagers, sociaal

ondernemers, werkbegeleiders, vertegenwoordigers van gemeentelijke en landelijke beleids-, advies- en uitvoeringsorganisaties en vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties. De experts vertegenwoordigen met andere woorden verschillende organisaties die zich beroepsmatig direct of indirect bezighouden met het verbeteren van de arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond middels arbeidstoeleidende interventies.

Om zoveel mogelijk uit beide expertmeetings te halen, hebben we voor iedere expertmeeting een andere insteek gekozen:

- In de eerste bijeenkomst is gestart met een overzicht van werkende bestanddelen in kansrijke interventies uit 5 landen (zie bijlage 5 voor dit overzicht).
- In de tweede meeting is een overzicht gepresenteerd van 5 interventietypen en succesmaten met voorbeelden uit het buitenland en het literatuuronderzoek (zie bijlage 6 voor dit overzicht).

Hoofdstuk 3 **Een analyse van buitenlandse interventies**

In dit hoofdstuk presenteren we de uitkomst van de analyse van buitenlandse interventies die gericht zijn op arbeidstoeleiding. We onderscheiden verschillende interventietypen die gebaseerd zijn op de verzamelde onderzoeksliteratuur en de input van buitenlandse correspondenten. In paragraaf 3.1 besteden wij aandacht aan deze interventietypen en illustreren wij deze met voorbeelden uit het buitenland. In paragraaf 3.2 geven wij een beschouwing over elementen die besproken interventies gemeenschappelijk hebben.

3.1 Interventietypen: voorbeelden uit het buitenland

Uit het literatuuronderzoek komen diverse interventies naar voren, ieder met een specifieke opzet en bedoeling. De interventies overziend, kan een indeling worden gemaakt in termen van de mate waarin de doelgroep, in dit geval mensen met een migratieachtergrond, betrokken worden bij het proces van arbeidstoeleiding. Deze indeling is gebaseerd op een beschouwing van Plant (2012) over arbeidstoeleidende interventies van migrantengroepen in Europa, die in zijn ogen veelal gekenmerkt worden door een sterke nadruk op kwantiteit: de plaatsing van werkzoekenden, waarbij hun achtergronden, omstandigheden en kenmerken geen rol spelen. Wij komen tot een indeling van vijf interventietypen die staan weergegeven in tabel 3.1. Wij benadrukken dat het hier om een analytisch onderscheid gaat. In praktijk kunnen interventies elementen van verschillende interventie-typen omvatten.

Tabel 3.1 Vijf typen van arbeidstoeleidendes interventies

Type interventie	Betrokkenheid doelgroep	Omschrijving
Outputgericht	Minimaal	Interventies waarbij de nadruk sterk ligt op kwantiteit. Centraal staat het aantal mensen dat naar arbeid wordt geleid.
Gestuurd	Minimaal tot redelijk	Interventies waarbij deelnemers via ondersteuning gericht naar arbeid worden geleid, bijvoorbeeld via (taal)vaardigheidstrainingen. Bij deze interventies worden deelnemers 'klaargestoomd' voor (bepaald) werk, waarbij de vraagkant van de arbeidsmarkt leidend is.
Mentoring	Redelijk tot sterk	Interventies met als doel de mentee te ondersteunen om duurzame vooruitgang te maken op zijn/haar weg naar/op de arbeidsmarkt. Hiervoor engageren zowel de mentor als de mentee zich (vrijwillig) en hebben ze op regelmatige basis contact. De relatie wordt geïnitieerd, gefaciliteerd en ondersteund door een derde actor (organisatie). Hoewel asymmetrisch, is de mentoring relatie wederkerig van aard (De Cuyper en Vandermeersch (2018)).
Persoonsgericht	Groot	Interventies waarbij de werkzoekende centraal staat. Bij de arbeidstoeleiding is veel ruimte voor (het verkennen van) de talenten, capaciteiten en voorkeuren van deelnemers.
Community based	Maximaal	Bij deze interventies vindt de arbeidstoeleiding plaats vanuit de doelgroep zelf, bijvoorbeeld via netwerken binnen migrantengemeenschappen (migrantenorganisaties)

3.1.1 Output gerichte interventies

Output gerichte interventies zijn vaak terug te zien bij initiatieven die draaien om gesubsidieerde werkgelegenheid. Een vorm van gesubsidieerde werkgelegenheid die veel plaatsingen oplevert zijn subsidies voor werkgevers om werkzoekenden in dienst te nemen of interventies die erop zijn gericht om voor immigranten specifiek banen in de publieke sector te creëren (Butschek, S., & Walter, T. (2014)).

Een concreet voorbeeld van een interventie met een output gericht karakter is het Duitse programma *Wege in Arbeit* (Ways to Work). Dit

programma heeft tot doel werklozen, waaronder migranten, in staat te stellen werkervaring op te doen door hen te plaatsen in gesubsidieerde banen in de particuliere sector. Het programma biedt tevens training en ondersteuning om hun kansen op regulier werk te vergroten.

Zweden voert het programma *Jobbsök* (Job Search Assistance) uit³. Het is een interventie die werkzoekenden ondersteunt bij het vinden van werk. JSA kan bestaan uit verschillende soorten ondersteuning, zoals het bieden van vacatures, het geven van sollicitatietrainingen, het helpen bij het opstellen van een cv en het bieden van loopbaanadvies. Een recente (experimenteel opgezette) studie toont aan dat JSA de werkloosheid onder de experimentele groep sterk vermindert. Tegelijkertijd ontstaan er wel wat verdringingseffecten die leiden tot meer werkloosheid binnen de controlegroep (Cheung, et al. 2019).

Succesmaten outputgerichte interventies:

- Succes wordt gemeten aan de hand van het aantal werkzoekenden dat wordt geplaatst in gesubsidieerde banen in de particuliere sector.
- Succes wordt ook gemeten aan de effectiviteit van training en ondersteuning om de kansen op regulier werk te vergroten.

3.1.2 **Gestuurde interventies**

Het Deense programma *Lov om danskundervisning til voksne udlændingen* helpt migranten om de Deense taal te leren en kennis op te doen over de Deense cultuur en samenleving. Het programma wordt aangeboden door de gemeente, in de woonplaats van betrokkenen. Het doel van het programma is om hen te helpen de nodige Deense taalvaardigheden en kennis over de Deense cultuur en samenleving te verwerven. Een kwantitatieve studie naar deze interventie toont aan dat taaltraining een positief effect had op de werkgelegenheidsresultaten van vluchtelingen, wat resulteerde in hogere werkgelegenheidspercentages, hogere lonen en verminderde afhankelijkheid van uitkeringen. Verbeterde taalvaardigheden vergemakkelijken de toegang tot onderwijs en communicatie-intensieve banen in Denemarken. De studie vond dat

³ Het is een belangrijk onderdeel van actieve arbeidsmarktprogramma's (ALMP's) te vinden in meerdere OESO-landen en daarmee interessant om mee te nemen in de Nederlandse context. De evaluatie van het Zweedse programma levert goede resultaten op.

vluchtelingen die taaltraining ontvingen, een grotere kans hadden op werk en hogere inkomsten op de lange termijn.

De positieve effecten van taaltraining variëren op basis van factoren zoals geslacht, leeftijd en land van herkomst. De kosten-batenanalyse suggereert dat investeren in de taalvaardigheden van nieuw aangekomen vluchtelingen een economisch verantwoord beleid is, dat zichzelf binnen enkele jaren na voltooiing van het programma terugverdient en aanzienlijke lange termijn rendementen oplevert.

De hierboven genoemde interventie uit Denemarken kent een lange geschiedenis. Dit programma is gestart in 1999. Sinds enkele jaren is er een verandering in het Deense beleid gekomen, waarbij nieuwkomers (i.c. vluchtelingen) als 'job ready' worden beschouwd. De prioriteit ligt bij het zo snel mogelijk vinden van een werkplek (early job search). Het idee daarbij is dat het integratieproces volgt (on the job training).

Een voorbeeld van een interventie die onder dit nieuwe beleid is ontwikkeld en geïmplementeerd is het programma *Integrationsgrunduddannelsen (IGU)*. Dit programma is gericht op het bevorderen van de integratie van vluchtelingen op en via de arbeidsmarkt. Deelnemers volgen taal- en inburgeringslessen en werken als trainee in de publieke of private sector. Zij ontvangen salaris voor de duur van hun deelname aan het project en werkgevers ontvangen op hun beurt een vergoeding voor het in dienst nemen en het trainen van vluchtelingen. Het programma is gestart in juni 2016 en kent inmiddels een deelname van meer dan 90 gemeenten, rond de 880 bedrijven en bijna 40 aanbieders van arbeidsmarkttrainingen.

Resultaten van het programma (gebaseerd op een survey onder deelnemende gemeenten en bedrijven) zijn onder meer dat de helft van bedrijven tevreden is over IGU-programma en tweederde over de prestaties van de trainees. Meer dan 70 procent van zowel lokale overheden als bedrijven is van mening dat trainees hun beroepskwalificaties, hun sociale en taalvaardigheden en hun bekendheid met de Deense arbeidsmarkt sterk hebben ontwikkeld. Een ruime meerderheid van de deelnemende gemeenten en bedrijven is van mening dat het programma een belangrijke opstap biedt naar regulier werk.

Het Franse programma *Parcours Hope* (Hébergement – Orientation – Parcours vers l'Emploi) is een arbeidstoeleidingstraject voor vluchtelingen.

Zij krijgen taaltraining en kunnen als stagiaire aan de slag bij werkgevers die op zoek zijn naar personeel. In de buurt van het werk wordt door de overheid huisvesting gezocht en deelnemers worden begeleid in hun inburgeringsproces (administratief, sociaal, medisch etc.). Na afloop van het traject had 73 procent van de deelnemers een baan. 56 procent was zes maanden na het traject nog steeds aan het werk.

Een Zweeds initiatief genaamd '*Välkommen till framtiden*' (*Welkom in de toekomst*) omvat een uitgebreid programma met intensieve taaltraining, stages en beroepstraining, ondersteuning bij het vinden van werk (waarbij deelnemers worden aangemoedigd om werk te zoeken buiten hun eigen woonbuurt om hen aan forenzen te laten wennen), en een nauwe samenwerking tussen overheidsinstanties en bedrijven. Dit programma heeft aantoonbaar positieve effecten op de werkgelegenheid: ongeveer 30% van de deelnemers is elke maand aan het werk, in vergelijking met slechts 15% van de controlegroep die niet aan het programma deelneemt. Bovendien zijn er positieve resultaten op het gebied van het behouden van sociale contacten, wat gunstig is voor hun verdere carrière en levenspad. In vergelijking met de meer traditionele arbeidstoeleidingsprogramma's die in Zweden worden uitgevoerd, zijn de kosten voor *Välkommen till framtiden* relatief laag.

Succesmaten voor gestuurde interventies

- Succes wordt gemeten aan de verbetering van taalvaardigheden en kennis over de lokale cultuur en samenleving.
- Werkgelegenheidsresultaten, zoals hogere werkgelegenheidspercentages, hogere lonen en verminderde afhankelijkheid van uitkeringen, zijn indicatoren van succes.

3.1.3 Mentoring

Duo for a Job ook wel *Mentoring-to-work* genaamd is een Belgisch programma waarbij mentees (migranten/personen met een migratieachtergrond) met langere afstand naar de arbeidsmarkt worden gekoppeld aan mentoren (senioren met veel ervaring op de nationale/regionale/lokale arbeidsmarkt) om hen te helpen met de arbeidstoeleiding en socialisering. Vlaanderen kan beschouwd worden als één van de voorlopers wat deze methodiek betreft.

Uit onderzoek (De Cuyper & Vandermeerschen, 2018) blijkt dat deze vorm van mentoring diverse voordelen kan bieden aan mentees,

waaronder het ontvangen van cultuur- en sectorspecifiek advies, het ontwikkelen van een professioneel netwerk en het verkrijgen van sollicitatieadvies. Echter, de effectiviteit van mentoring is afhankelijk van verschillende factoren, zoals het vinden van sectorspecifieke matches, een duidelijke omkadering door de begeleidende organisatie en regelmatig contact tussen mentor en mentee.

Meer dan 70 procent Duo for a Job mentees heeft binnen een jaar na hun begeleidingstraject een baan, stage of opleiding. De helft vindt een baan met een contract van minimaal drie maanden (Duo for a Job | Jaarverslag 2021)

Succesmaten voor mentoringprogramma's

- Succes wordt gemeten aan de hand van het aantal mentees dat binnen een bepaalde periode een vaste baan vindt.
- Positieve resultaten worden ook geassocieerd met het ontwikkelen van professionele netwerken en het ontvangen van sectorspecifiek advies.

3.1.4 Persoonsgerichte interventies

Het Zweedse programma *Jämställd etablering (Gelijke Entree)* is een algemeen arbeidstoeleidsprogramma, met extra aandacht voor vrouwelijke (vluchteling)migranten, die werk zoeken. Zo is rekening gehouden met behoeften en omstandigheden die veel voorkomen bij pas gearriveerde vrouwen, zoals gezinsverantwoordelijkheden die de arbeidsdeelname beperken of een gebrek aan ervaring op de arbeidsmarkt. In het programma worden van deelnemers systematisch competenties, baanvoorkeuren, toekomst aspiraties, sociale netwerken en hobby's in kaart gebracht. Daarnaast wordt door de projectmedewerkers bij grotere bedrijven enquêtes uitgezet om een beeld te krijgen van de diversiteit van het personeelsbestand naar etnische herkomst, gender, leeftijd en functieniveaus, en daarmee van de pool aan banen op de langere termijn. Op deze manier wordt een match gezocht tussen werkzoekende en werkgever (Helgesson, Jönsson, Ornstein, Rödin & Westin, 2020).

Vijftien maanden na te zijn gestart in het programma werkt of studeert in de experimentele groep 37 procent van de vrouwen en 43 procent van de mannen, tegen 27 procent van de vrouwen en 33 procent van de mannen in de controlegroep. Dit is een indicatie dat het programma effectiever is dan het reguliere publieke arbeidstoeleidingstraject (het zogeheten PES).

Elementen die hebben bijgedragen aan bovenstaande resultaten zijn a) een actief management dat case workers heeft aangemoedigd om extra aandacht te besteden aan het werven en begeleiden van migrantenvrouwen en b) het positief benoemen van informele kwalificaties bij het solliciteren op een baan. Een kosten-baten analyse van het programma lijkt erop te wijzen dat het programma kostenefficiënt draait.

Het Franse programma *PIETRA* (*Programme d'Insertion par l'Emploi et le TRAvail*) kijkt bij de arbeidstoeleiding van de doelgroep (vluchtelingen en nieuwkomers) naar hun (arbeids)profiel en vaardigheden en ondersteunen hen bij het omgaan met zowel belemmeringen van professionele als niet-professionele aard (bijvoorbeeld huisvesting). Aan de kant van werkgevers wordt er door projectmedewerkers geïnventariseerd waar de behoefte aan personeel is en vervolgens vindt er matching plaats. Het is een relatief kleinschalig programma (219 deelnemers sinds de start in december 2020). Na afloop had 57 procent van de deelnemers een baan.

Succesmaten voor persoonsgerichte interventies

- Succes wordt gemeten aan de toename van de arbeidsmarktparticipatie, vooral bij specifieke doelgroepen zoals vrouwelijke migranten.
- Vergelijkingen met reguliere arbeidstoeleidsprogramma's (zoals PES) worden gebruikt om het succes te beoordelen.

3.1.5 Community based interventies

Bij deze vorm van interventie vindt arbeidstoeleiding plaats vanuit migrantengemeenschappen zelf. Zo zetten migrantengroepen in België het eigen netwerk in als alternatieve manier om mensen aan een baan te helpen en ze sociale ondersteuning te bieden (Gerstnerova, 2016).

Een project uit Duitsland heet *Zuwanderung Südosteuropa* (Immigratie vanuit Zuidoost-Europa). Het doel van deze overheidsfinanciering was om de activering, introductie en integratie van immigranten uit Bulgarije en Roemenië in de lokale opleidings- en arbeidsmarkt te verbeteren. Interessant is dat straathoekwerkers betrokken zijn om als loopbaanbegeleiders op te treden.

Een ander Duits initiatief betreft het project *Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein* (Sterk aan het werk). Dit is ook een *community based interventie*, maar dan door de overheid geïnitieerd. Het initiatief is gericht op het bemiddelen van beroepskwalificaties aan migrantenvrouwen met gezinsverantwoordelijkheden. 16.000 moeders werden bereikt. Een ander doel van dit project is migranten inzetten bij “knelberoepen,” zoals de zorgsector. Migranten krijgen in dit project ook extra taalondersteuning. Het resultaat is dat een derde van deze moeders succesvol naar werk toe geleid is. Daarnaast is er ook een toolkit ontwikkeld met praktische voorbeelden. Echter, er zijn ook onopgeloste logistieke en organisatorische problemen zoals een tekort aan taalcursussen en kinderopvang.

Succesmaten voor community-based interventies

- Succes wordt gemeten aan het aantal betaalde posities en vrijwilligers binnen migrantenverenigingen.
- Het verkrijgen van werkervaring, verbeterde zelfwaardering en financiële voordelen voor immigranten worden beschouwd als positieve uitkomsten.

3.2 Terugkerende gemeenschappelijke kenmerken

Een analyse van de onderzochte buitenlandse interventies laat zien dat de effectiviteit voornamelijk te danken is aan specifieke praktische elementen. Het is belangrijk op te merken dat de context, met name de sociale zekerheid en de arbeidsmarkt, de effectiviteit van deze elementen kan beïnvloeden. Het is ook van cruciaal belang dat de volgende lijst van elementen alleen succesvol lijkt te zijn wanneer er aandacht wordt besteed aan een *langetermijnvisie* en de *duurzaamheid* van de trajecten.

- **Taal- en introductiecursussen:** Deze programma's hebben tot doel de taalvaardigheid van immigranten te verbeteren en hen te voorzien van informatie over de cultuur en maatschappij van het gastland.
- **Arbeidstoeleidingsdiensten:** Deze omvatten hulp bij het zoeken naar werk, vacaturebemiddeling, loopbaanbegeleiding, banenbeurzen, leerwerktrajecten, bemiddeling, en ondersteuning van uitkering naar werk, scholing naar werk, en werk naar werk.

Deze diensten zijn bedoeld om immigranten te helpen geschikt werk te vinden en succesvol over te gaan naar de arbeidsmarkt.

- **Opleidings-/mentorprogramma's:** Deze programma's bieden immigranten de vaardigheden en kennis die nodig zijn om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt. Ze kunnen beroepsopleiding, leerlingwezen en training op de werkplek omvatten. Ook het opzetten van mentorprogramma's waarbij ervaren professionals migranten begeleiden, kan helpen bij loopbaanontwikkeling, netwerken en het begrijpen van de arbeidsmarkt.
- **Gesubsidieerd publieke en particulier sectorwerk:** Hierbij worden financiële prikkels aan werkgevers geboden om immigranten in dienst te nemen, of worden specifiek banen in de publieke sector gecreëerd voor immigranten.
- **Samenwerking tussen overheid, bedrijven en maatschappelijke organisaties:** Een gecoördineerde aanpak waarbij overheid, bedrijven en maatschappelijke organisaties samenwerken om programma's en initiatieven te ontwikkelen, kan effectieve resultaten opleveren.

Om deze methoden naar de Nederlandse situatie te vertalen en te beoordelen of ze hier effectief kunnen zijn, is het cruciaal om rekening te houden met de specifieke behoeften, obstakels en culturele context van mensen met een migratieachtergrond in Nederland. Dit vormde de basis voor het organiseren van de expertmeetings. De resultaten van deze meetings worden behandeld in het volgende hoofdstuk.

Hoofdstuk 4 **Bevindingen uit de expertmeetings**

De succesvolle en voor ons vernieuwende elementen van buitenlandse interventies zijn in twee bijeenkomsten voorgelegd aan experts die zich beroepsmatig direct of indirect bezighouden met het verbeteren van de arbeidsmarktkansen en -posities van mensen met een migratieachtergrond middels arbeidstoeleidendes interventies.

Mogelijke vertalingen van de buitenlandse interventies naar de Nederlandse context stonden centraal in de bijeenkomsten. Om zoveel mogelijke uit de expertmeetings te halen, is ervoor gekozen om voor iedere expertmeeting een andere insteek te nemen. In de eerste bijeenkomst is gestart met een overzicht van *werkende bestanddelen* van kansrijke interventies uit vijf landen. In de tweede meeting is een overzicht gepresenteerd van *vijf interventietypen met voorbeelden* uit het buitenland.

Tijdens de meetings is experts gevraagd of zij nieuwe dingen hebben gehoord, wat hen opvalt bij de buitenlandse interventies, wat volgens hen werkt en wat werkzame elementen zijn voor de Nederlandse context, wat ervoor nodig is (aan randvoorwaarden) om dit te realiseren en wie welke rol daarin heeft.

4.1 Een eerste indruk: door herkenbare bomen het bos niet meer zien

Een eerste indruk van experts is dat de interventies in de ons omringende landen herkenning oproepen. Vergelijkbare interventies of onderdelen daarvan zijn ook aan te treffen in Nederland. Tegelijkertijd wordt geconstateerd dat er in Nederland weinig landelijke regie wordt gevoerd, terwijl er ook arbeidsmarktregio's zijn waar wel goede regie plaatsvindt. Kortom, een overzicht ontbreekt en interventies vinden versnipperd plaats, ook op lokaal(overstijgend) niveau. Zo kan het gebeuren dat de ene gemeente iets 'nieuws' bedenkt wat in een andere gemeente al wordt gedaan – zoals een van de experts heeft meegemaakt – en worden in grote gemeenten soms verschillende interventies geïmplementeerd, maar brengen actoren binnen deze

gemeenten elkaar daarvan niet of nauwelijks op de hoogte. Daarnaast weten experts niet in hoeverre arbeidstoeleidende initiatieven in Nederland degelijk worden onderzocht of geëvalueerd, zoals in bijvoorbeeld Zweden wel lijkt te gebeuren. Zij zijn daarom ook nauwelijks op de hoogte in hoeverre Nederlandse interventies succesvol zijn.

4.2 Inspirerende uitgangspunten voor beleid

Hoewel de voorgelegde buitenlandse interventies voor experts niet direct eyeopeners zijn, werpen de uitgangspunten van waaruit interventies zijn ontwikkeld en geïmplementeerd wel een nieuw licht op de manier waarop het arbeidstoeleidingvraagstuk van personen met een migratieachtergrond benaderd kan worden. Deze uitgangspunten kunnen dienen als inspiratiebron voor toekomstig te formuleren arbeidstoeleidingsbeleid. In het hiernavolgende worden de uitgangspunten nader toegelicht.

4.2.1 Lange termijnvisie: het bieden van perspectief

De experts merken op dat veel Nederlandse interventies gericht zijn op de korte termijn en op het beperken van kosten met als gevolg dat zij veelal outputgericht zijn. Eerlijkheidshalve dient vermeld te worden dat sommige organisaties natuurlijk een (verdien)voordeel hebben bij dit systeem. Echter, de kortste weg naar werk leidt lang niet altijd tot een duurzame arbeidstoeleiding of sociale participatie. De experts benadrukken dat het succes van interventies meer inhoudt dan arbeidstoeleiding uitsluitend te benaderen in termen van een economische businesscase. Het valt experts daarom op dat een aantal succesvolle buitenlandse interventies bedacht zijn vanuit een lange termijnvisie. Het gaat bij deze interventies niet alleen om plaatsing (outputgericht) maar ook om het toekomstperspectief dat personen met een migratieachtergrond wordt geboden. Interventies in België en Zweden worden hierbij als voorbeelden gezien. Experts zien de lange termijnvisie terug in de volgende kenmerken:

- Intensieve maatwerktrajecten
- Een positief discours

Intensieve maatwerktrajecten

Maatwerk betekent de cliënt centraal stellen in de verscheidenheid aan mogelijke interventies die er zijn voor de verschillende interventiegroepen. De diversiteit binnen en tussen migrantengroepen is zo groot is dat *intensief* maatwerk van belang is. Er is geen universele benadering die voor alle gevallen van toepassing is. Het werkzame bestanddeel van interventies kan variëren, wat betekent dat de meest geschikte aanpak per groep kan verschillen. Bij groepen waarin het ontbreekt aan de juiste opleiding of vaardigheden (human capital), kunnen trainings- en scholingsprogramma's, zoals beroeps- of taalopleidingen, uitkomst bieden. Andere groepen migranten hebben ook psychische begeleiding nodig, soms vanwege traumaverwerking, soms vanwege aanpassingsmoeilijkheden en weer andere groepen hebben bemiddeling en begeleiding nodig bij het vinden van werk wanneer bijvoorbeeld werkzoekenden en werkgevers moeite hebben om elkaar te vinden.

Een aantal succesvolle buitenlandse interventies blijkt van maatwerk uit te gaan om zo de kwaliteiten van personen met een migratieachtergrond inzichtelijk te maken. Dit maatwerk draagt ertoe bij dat arbeidstoeleiding zich ook richt op zinvol werk dat loopbaanperspectief biedt. Experts wijzen er in dit verband op dat in Nederland vooral jongeren van de tweede en derde generatie en ouderen in het algemeen telkens opnieuw moeten solliciteren en dat zij de kwaliteit van banen (korte tijdelijke contracten, laag inkomen, lage autonomie, hard werken, lage status) en afwijzingen ervaren als discriminatie op de arbeidsmarkt. Maatwerk voorkomt, volgens de experts, dat migranten ontmoedigd raken.

Samenwerking tussen verschillende actoren, waaronder werkgevers (stages, werkervaringsplaatsen), speelt in de ogen van experts een belangrijke rol als het gaat om maatwerk. Het Zweedse '*Gelijke Entree*'-programma laat zien dat dit twee kanten opwerkt.

Hiermee wordt bedoeld dat samenwerking tussen verschillende actoren, zoals werkgevers en migranten, twee kanten op kan werken, wat betekent dat beide partijen er voordeel uit kunnen halen. Het Zweedse '*Gelijke Entree*'-programma laat zien dat bedrijven actief kunnen bijdragen door inzicht te krijgen in waar meer diversiteit mogelijk of gewenst is in hun personeelsbestand, en dit vervolgens te koppelen aan het beschikbare arbeidsaanbod van migranten. Dit betekent dat zowel de bedrijven als de migranten profijt kunnen hebben van deze

samenwerking, en het biedt de mogelijkheid om de voortgang van migranten op de arbeidsmarkt te volgen en indien nodig aanpassingen te maken. Kortom, het is een win-winsituatie waarbij beide kanten voordeel halen uit de samenwerking.

Langlopende mentoring en begeleiding inclusief duurzame plaatsing zouden volgens experts tot maatwerktrajecten kunnen behoren. Mentorprogramma's waarbij ervaren mentoren migranten langdurig begeleiden bij het verkennen van carrièremogelijkheden en het overwinnen van obstakels op de arbeidsmarkt, zoals gebeurt bij het Duo for a Job programma in België, is bij bepaalde groepen noodzakelijk. Het belangrijkste is uiteindelijk om ze te *houden* op de arbeidsmarkt. Intensieve mentoring kan bijdragen aan persoonlijke groei en professionele ontwikkeling.

Een positief discours: de menselijke maat

Een tweede opvallend lange termijn gerelateerd element dat experts in de succesvolle interventies herkennen, is het uitgangspunt dat mensen met een migratieachtergrond als kans gezien worden. Welke kwaliteiten brengen zij met zich mee, welke mogelijkheden zijn er om die kwaliteiten in te zetten en wat en waarin hebben zij ondersteuning nodig? Dit uitgangspunt staat volgens experts haaks op de gangbare zienswijze in Nederland dat werklozen met een migratieachtergrond vooral een kostenpost of probleem vormen. Daarenboven houden overheidsinstanties zich meer bezig met het strikt toepassen van regels dan zich te verdiepen in de diversiteit aan behoeften en mogelijkheden van migrantengroepen. De menselijke maat is uit het zicht geraakt, processen en protocollen zijn belangrijker geworden. Experts constateren dat dit alles bij personen met een migratieachtergrond zorgt voor een gevoel van machteloosheid, minderwaardigheid en afnemend vertrouwen in de overheid.

Een positieve verandering in het discours zou deze negatieve spiraal kunnen doorbreken. Volgens experts zou dan in de arbeidstoeleiding de menselijke maat een centralere plaats krijgen. Door meer te kijken naar de kennis, kunde, voorkeuren en (opleidings)behoeften van de doelgroep, kan er ook matching van meer duurzame aard plaatsvinden.

Buitenlandse voorbeelden zijn het reeds genoemde 'Gelijke Entree'-programma in Zweden en Duo for a Job-programma in België, maar ook het PIETRA-programma in Frankrijk volgt dit stramien.

4.2.2 Inburgering via participatie

Een tweede inspirerend uitgangspunt voor beleid treffen experts aan in Denemarken. Het Deense beleid is erop gericht vluchtelingen en andere nieuwkomers zo snel mogelijk aan werk te helpen, zoals gebeurt in het IGU-programma. Het idee daarachter is dat volgens deze route het inburgerings- en integratieproces van nieuwkomers het snelst verloopt. In de praktijk in Nederland zien experts een doorlopende spanning tussen inburgering en arbeidsparticipatie. Dit spanningsveld valt in het Deens voorbeeld weg: inburgering verloopt via arbeidsparticipatie. Experts zien daarin grote voordelen.

De experts zijn van mening dat het integratieproces effectiever en sneller verloopt wanneer nieuwkomers direct betrokken zijn bij arbeidsparticipatie, in plaats van eerst een afzonderlijke inburgeringsperiode te doorlopen⁴. Op de werkvloer hebben migranten de kans om direct te leren van hun collega's. Bovendien kan de buurt waar nieuwkomers wonen een cruciale rol spelen. Door zo snel mogelijk deel te nemen aan de arbeidsmarkt, wordt het opbouwen van sociale netwerken gemakkelijker, wat het integratieproces aanzienlijk kan bevorderen.

De experts pleiten voor maatregelen om werkgevers te ondersteunen en het voor hen gemakkelijker te maken om personeel met een migratieachtergrond aan te nemen. Een praktisch voorbeeld hiervan is het minimaliseren van de woon-werkafstand voor deelnemers aan programma's, vergelijkbaar met wat wordt gedaan in het Franse 'Parcours Hope'-programma. Een andere vorm van ondersteuning op de werkvloer zou kunnen bestaan uit het bieden van hulp, bijvoorbeeld in de vorm van taaltraining of juridische begeleiding, om zo de integratie van nieuwkomers in het personeelsbestand te vergemakkelijken. Dat het niet altijd mogelijk of wenselijk is dat het doel arbeidstoeleiding is, behandelen we in de volgende paragraaf.

⁴ In de nieuwe inburgeringswet is het al zo geregeld dat arbeidsparticipatie en inburgering gelijk op kunnen lopen door zogenaamde duale trajecten. De praktijk blijkt nog weerbarstig te zijn.

4.3 Maatschappelijke participatie als alternatieve uitkomstmaat

Experts benadrukken dat er ondanks de vele inspanningen die in binnen- en buitenland worden geleverd om mensen met een migratieachtergrond aan het werk te krijgen, er groepen zullen blijven met een zeer of te grote afstand tot de arbeidsmarkt. Arbeidstoeleiding op korte termijn is voor deze groepen onhaalbaar. Zo heeft een deel van de nieuwkomers psychische problemen, zoals oorlogstrauma's. Directe arbeidstoeleiding is volgens de experts daarom lang niet altijd de beste oplossing. Een deel van de migranten die zonder werk zitten, vooral nieuwkomers, zou meer baat hebben bij een effectieve sociale activering.

Experts leren van de buitenlandse interventies dat initiatieven die rekening houden met de diverse behoeften en achtergronden van deelnemers, mensen zoveel mogelijk activeren. Op de lange termijn sorteren dergelijke initiatieven wellicht meer effect voor de samenleving dan pogingen om mensen direct te plaatsen. Via sociale activering (workshops, trainingen en educatieve programma's) is het mogelijk om in een stimulerende omgeving (bijvoorbeeld met rolmodellen) deelnemers te motiveren en vertrouwen te geven om via een omweg alsnog de arbeidsmarkt te betreden. Maatschappelijke inclusie is daarmee een uitkomstmaat die meer aandacht mag krijgen in het huidige debat met betrekking tot arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond.

Helaas zullen er ook altijd mensen zijn waarvoor sociale activering geen oplossing is. Begeleiding naar bestaande hulpverleningstrajecten zoals psychische hulp en schuldhulpverlening, zijn voor hen de eerste stap. In deze gevallen zou de aandacht zich meer moeten richten op maatschappelijke participatie dan op arbeidsmarkttoeleiding.

Hoofdstuk 5 **Conclusies en aanbevelingen**

5.1 Conclusies

5.1.1 Belemmeringen in Nederland voor effectieve arbeidstoeleiding

Een van de doelen van dit onderzoek was het vinden van effectieve buitenlandse (beleids)interventies om in Nederland mensen met een migratieachtergrond en afstand tot de arbeidsmarkt beter naar werk toe te leiden. Afgaand op de expertmeetings is dit geen overbodige luxe: er zijn een aantal belemmerende factoren die een effectieve arbeidstoeleiding in Nederland in de weg staan.

Ten eerste zijn veel Nederlandse interventies gericht op de korte termijn, op kostenbesparing en op plaatsing (output gericht). De opdracht om migranten op de arbeidsmarkt te *houden* raakt steeds verder uit zicht. Trajecten worden als projecten en dus veelal kort gefinancierd en zijn weinig beleidsvast ('andere bestuurder, ander beleid'). Dit leidt tot versnippering en werkt een banencarrousel in de hand van kortdurende contracten en daarmee van niet-duurzame re-integratie op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd is er strenge regelgeving en ligt de nadruk op controle en disciplineren. Bij veel mensen met een migratieachtergrond leiden genoemde omstandigheden volgens experts tot minder vertrouwen in de overheid, en in het verlengde daarvan tot minder vertrouwen in arbeidstoeleidingstrajecten. Deelnemers uit doelgroepen worden al weinig betrokken in het proces van arbeidstoeleiding en een verminderd vertrouwen maakt het meer betrekken van de doelgroep tot een nog grotere uitdaging.

Ten tweede zijn er factoren die de uitvoering van toeleidingstrajecten voor mensen met een migratieachtergrond bemoeilijken, waaronder culturele en taalkundige barrières, niet-erkende kwalificaties, een langdurig voortraject (van inburgering) vol onzekerheden en een gebrek aan passende ondersteuning en begeleiding tijdens trajecten. Daarnaast zijn mensen met een migratieachtergrond vaak minder goed op de hoogte van beschikbare hulpbronnen en programma's, en worden ze geconfronteerd met de complexiteit van het systeem gericht op arbeidstoeleiding. Een verder complicerende factor is de veelheid aan doelgroepen. Zo zijn er nieuwkomers, maar ook eerste generatie

migranten die vaak al decennialang in Nederland wonen en hun kinderen en kleinkinderen (tweede en derde generatie) behoren tot doelgroepen. Daarenboven zijn er veel verschillende soorten migrantengroepen (niet-Westerners migranten, intra EU-migranten, arbeidsmigranten, vluchtelingen, migranten uit voormalige koloniën). Elk van deze groepen kent een eigen dynamiek met eigen vraagstukken en uitdagingen en aangedragen oplossingen. Bij groepen waarin het ontbreekt aan de juiste opleiding of vaardigheden (human capital), kunnen trainings- en scholingsprogramma's uitkomst bieden. Andere groepen migranten hebben psychische begeleiding nodig, bijvoorbeeld vanwege traumaverwerking, en weer andere groepen hebben vooral bemiddeling en begeleiding nodig bij het vinden van werk. Interessant is dat bijvoorbeeld Oekraïners snel aan het werk zijn gezet via uitzendbureaus. Veelal betreft het *secundaire arbeid*. Onduidelijk is wanneer een (aanzienlijk) deel van hen besluit te blijven of zij de transitie naar *primaire arbeid* kunnen maken.

Ten derde is er een gebrek aan kennis en kennisdeling. Nederland heeft zoals gezegd een versnipperd veld aan arbeidstoeleidingstrajecten. Er lijkt geen (breed bekend) actueel overzicht te zijn, wat niet bevorderlijk is voor kruisbestuiving en verdere samenwerking tussen bijvoorbeeld overheden. Bovendien is weinig bekend over de effectiviteit van arbeidstoeleidingstrajecten en over wat werkzame of juist niet-werkzame elementen zijn. Nederland ontbeert met andere woorden een onderzoekend en lerend systeem voor arbeidstoeleiding waar alle betrokkenen hun voordeel mee kunnen doen.

5.2 Aanbevelingen: uitgangspunten voor toekomstig arbeidstoeleidsbeleid

De arbeidstoeleiding in Nederland van mensen met een migratieachtergrond dreigt op een aantal terreinen vast te lopen, zoals hiervoor is geschetst. De voorbeelden uit het buitenland en de vertaalslag die door experts is gemaakt voor de Nederlandse context, bieden aanknopingspunten om deze arbeidstoeleiding van nieuwe impulsen te voorzien. Het gaat daarbij niet zozeer om het overnemen van bestaande buitenlandse interventies of het bedenken van geheel nieuwe interventies. In de buitenlandse interventies is veel herkenbaar van wat

ook in Nederland gebeurt. In de aanbevelingen staan daarom uitgangspunten voor toekomstige beleidsinterventies centraal. Deze dienen als basis van waaruit interventies worden bedacht, geïmplementeerd en doorontwikkeld. Wij formuleren de volgende aanbevelingen.

- Interventies moeten gebaseerd zijn op een *langetermijnvisie* waarin mensen met een migratieachtergrond aan werk worden geholpen met toekomstperspectief, zoals bijvoorbeeld in Zweden gebeurt.
- Om dit te bereiken is *maatwerk* cruciaal, mede gezien de diversiteit aan migranten-/doelgroepen. Hiervoor is de wil en durf nodig om te investeren in intensieve arbeidstoeleidingstrajecten, die bestaan uit uitgebreide en langlopende van mentoring en begeleiding.
- Maatwerk betekent de *menselijke maat* als uitgangspunt van werken. Werken volgens de menselijke maat impliceert een persoonlijke benadering in arbeidstoeleiding. Het doel moet zijn om vanuit een positief discours een plaatsing te realiseren waarin recht wordt gedaan aan de kennis, vaardigheden, voorkeuren van deelnemers met een migratieachtergrond. Voorbeelden van een dergelijke aanpak zijn het 'Gelijke Entree'-programma in Zweden, het Duo for a Job-programma in België, en het PIETRA-programma in Frankrijk. De betrokkenheid van de doelgroep dient daarom een centrale positie te krijgen in het arbeidstoeleidingproces. Dit kan tevens bijdragen aan een versterking van het vertrouwen in de overheid van deelnemers. Bovendien kan het gebruik van de kennis en rol van zelforganisaties binnen migrantengroepen worden meegenomen om interventieprocessen efficiënter te laten verlopen.
- Er dient een *onderzoekend en lerend systeem voor arbeidstoeleiding* ontwikkeld te worden. Er zijn veel trajecten waarvan onduidelijk is wat positieve en negatieve uitkomsten zijn. Dit is een gemiste kans. Methodologisch goed ingericht impact- of evaluatieonderzoek biedt zicht op welke gebieden en onder welke condities interventies effectief zijn, maar geeft ook inzicht in eventuele systeemfouten zoals tegenwerkende regelgeving en perverse prikkels. Het meenemen van een ontwerp voor impact- of evaluatieonderzoek zou daarom een voorwaarde moeten zijn bij het ontwikkelen van toekomstige initiatieven. Een onderzoekend en lerend systeem betekent ook dat er onderling kennisgenomen kan worden van elkaars initiatieven. Dit kan worden gerealiseerd door het inrichten van een plek (digitaal en/of fysiek) waar deze kennis samenkomt. Mocht deze plek er al zijn, dan

is de aanbeveling sterk in te zetten op het vergroten van de naamsbekendheid.

- De *relatie tussen inburgering en participatie* is van wezenlijk belang. De nieuwe Wet Inburgering 2021 gaat uit van combinatie van leren en meedoen. Het is echter van belang om nauwlettend toe te zien op de praktische uitvoering van de wet. Uit ervaringen van experts maken wij op dat er weliswaar een omslag te bespeuren is richting een sterkere nadruk op meedoen, maar dat in praktijk nog ver afstaat van het Deense model waarbij migranten gelijk aan het werk gaan en inburgeren via de werkvloer
- *Maatschappelijke participatie* moet worden erkend als een belangrijk doel naast arbeidstoeleiding. Niet iedereen is geschikt voor directe toeleiding naar de arbeidsmarkt. En er zullen altijd personen zijn die niet plaatsbaar blijken. Voor deze groepen lijkt een aanpak richting sociale activering en maatschappelijk participatie meer geschikt dan een aanpak waarbij plaatsing het geforceerde einddoel is, met alle wederzijdse frustraties en gevoelens van onmacht van dien. Het Kabinet is zich bewust van deze uitdagingen en werkt aan een herziening van de Participatiewet in balans.

5.2.1 Randvoorwaarden voor een kansrijk beleid

Bij arbeidstoeleiding en het succesvol integreren van mensen op de arbeidsmarkt draait het om processen. De werkzame elementen in arbeidstoeleiding uit buitenlandse interventies kunnen variëren, afhankelijk van het land en de specifieke (arbeidsmarkt)context die daar geldt (zie bijlage 4). De geraadpleegde experts vonden inspirerende uitgangspunten om de arbeidstoeleiding van personen met een migratieachtergrond in Nederland verder te ontwikkelen. We noemen in deze paragraaf een aantal randvoorwaarden voor beleid die de nodige overdenking vergen en formuleren ook een nieuwe randvoorwaarde om het succes van arbeidstoeleidende interventies voor personen met een migratieachtergrond te vergroten.

Sturingsmechanismen

De sleutelfactoren die bepalen of interventies succesvol zijn, zijn de manieren waarop eigenaren en initiatiefnemers deze interventies plannen, uitvoeren en monitoren om hun doelen te bereiken. Deze factoren staan bekend als "sturingsmechanismen". Ze omvatten aspecten zoals hoe de interventies worden geleid, of dit nu centraal of

decentraal is, en of er sprake is van publiek-privaat partnerschap. Deze sturingsmechanismen verwijzen naar de strategieën, methoden en instrumenten die worden ingezet om de interventies te beheren en te sturen.

Wat de sturingsmechanismen zijn van de buitenlandse interventies, blijkt niet altijd even duidelijk te zijn. Het gaat met name om de verwachtingen, uitgangspunten, financiering en verantwoordelijkheidsstructuren die ten grondslag liggen aan de interventies: het succes van de interventies wordt mede bepaald door de vraag wie welke *zeggenschap* waar over heeft. In de ons omringende landen verschillen de aansturingsmechanismen, rollen en verantwoordelijkheden van die van de Nederlandse gemeenten en instituten, zoals het UWV. Zo zijn de interventies in Denemarken en Zweden sterk *lokaal* georiënteerd, in Frankrijk sterk *centraal*. De verantwoordelijkheid voor en in het bijzonder de financiering van de interventies kan bepalend zijn voor het succes. Zo zou het succes van de Belgische interventie *Duo for a Job* mede verklaard kunnen worden door een gemengde financiering vanuit stichtingen, bedrijven en subsidies. Dit benadrukt dat het principe "wie betaalt, bepaalt" invloed kan hebben op het succes van interventies, evenals de criteria voor succes en de uiteindelijke resultaten. Werkgevers die deelnemen aan interventies en ook een financiële bijdrage leveren, zijn eerder geneigd zich extra in te zetten voor duurzame trajecten, wat bijdraagt aan het succes van de interventie. Aan de andere kant bieden volledig door de overheid gefinancierde systemen weinig prikkels voor werkgevers om zich extra in te spannen.

Beoordelingsmodel: succes is meer dan alleen plaatsing

Het beoordelingsmodel voor succes in arbeidstoeleidend trajecten moet verder gaan dan louter kwantitatieve maatstaven, zoals het aantal geplaatste personen. Het dient ook rekening te houden met kwalitatieve indicatoren, waaronder duurzaamheid van de geplaatste individuen in hun loopbaan, tevredenheid van deelnemers met het proces dat leidt tot hun plaatsing, en de mate waarin de banen overeenkomen met hun kwalificaties, vaardigheden en voorkeuren.

Ook het beoordelingsmodel zelf is van essentieel belang, met betrekking tot waarop initiatieven worden beoordeeld. Het is duidelijk dat verschillende interventies uiteenlopende succescriteria hanteren, zelfs als ze dezelfde kwantitatieve maatstaven gebruiken. Dit kan onverwachte gevolgen met zich meebrengen, zoals voortdurende verplaatsing en

doorverwijzing van deelnemers, vooral in het geval van interventies die een sterke nadruk leggen op output.

Een andere cruciale overweging is wie het risico draagt bij arbeidstoeleidende trajecten en wie er financieel voordeel uit haalt. Meestal is het de overheid die subsidies verstrekt voor deze trajecten. Dit kan bijvoorbeeld loonsubsidie zijn voor werkgevers of het UWV dat mogelijke ziektekosten of kosten voor mentoring dekt. Het is daarbij van essentieel belang om te begrijpen wie er profiteert van deze trajecten. Deskundigen benadrukken dat er in Nederland relatief weinig financiële middelen beschikbaar zijn voor activerend arbeidsbeleid in vergelijking met andere regio's in Noordwest-Europa.

Kleinschalige initiatieven

Uit de bevindingen blijkt een de voorkeur voor kleinschalige, lokaal georganiseerde arbeidstoeleidende trajecten. Dergelijke kleinschalige initiatieven kennen doorgaans een langdurige betrokkenheid bij deelnemers en vertonen een grotere kans op succes. Dit patroon wordt eveneens weerspiegeld in Zweedse, Belgische en Franse initiatieven. In deze kleinschalige interventies zijn zowel trajectaanbieders als werkgevers dieper betrokken, wat leidt tot meer persoonlijke aandacht, het opbouwen van sterkere vertrouwensrelaties en de mogelijkheid om beter in te spelen op de individuele behoeften van deelnemers. Deze factoren dragen gezamenlijk bij aan een groter succes. Het is echter cruciaal om duidelijk te definiëren wat de maatstaf voor succes is, zowel voor de opdrachtgever, de uitvoerende organisatie, als voor degenen die het traject uitvoeren, zoals coaches, consultants en casemanagers.

Toerusting voor Diversiteit en Communicatie

Een nieuwe cruciale factor voor succesvolle arbeidstoeleidende trajecten is dat werkgevers die deelnemen aan deze trajecten de nodige vaardigheden en middelen nodig hebben om (nieuwe) medewerkers met een migratieachtergrond langdurig te behouden en effectief leiding te geven aan een diverse groep werknemers. Het is van belang om de percepties over mensen met een migratieachtergrond zowel bij werkgevers als bij werknemers zonder migratieachtergrond specifiek onder de loep te nemen. Tijdens de gehouden meetings kwam naar voren dat in bedrijven het *draagvlak* voor de inzetbaarheid van mensen met een migratieachtergrond beperkt kan zijn, zowel op directieniveau als op de werkvloer: denk hierbij bijvoorbeeld aan communicatieproblemen.

Bijlage 1 Literatuurlijst

Publicaties die gemarkeerd zijn met een * behoren tot de shortlist, voortgekomen uit de websearch.

Akgüç, M. & Welter-Médée, C. (2021). *"Liens entre les motifs de migration et l'origine géographique des migrants et leurs résultats sur les marchés du travail en Europe,"* Economie et Statistique / Economics and Statistics, Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (INSEE), issue 524-525, pages 103-118.

Bagnoli, L., Estache, A., & Fourati, M. (2021). *Mentoring as a pathway to labour market integration: evidence from a Belgian programme.* ECARES.*

Butschek, S., & Walter, T. (2014). What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 1-18.*

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.
DOI:10.1093/jeea/jvx028.

Cheung, M., Egebark, J., Forslund, A., Rodin, M., Vikstrom, J. (2019). *Does job search assistance reduce unemployment? Experimental evidence on displacement effects and direct effects.* IFAU - Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy. (Working Paper 2019:25).

De Cuyper en Vandermeersch (2018), *Mentoring naar werk voor personen van buitenlandse herkomst. Naar een conceptuele afbakening*, Working Paper, Leuven: HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, KU Leuven.

De Cuyper, P., & Crijns, M. (2022). *Towards effective mentoring practices for migrant newcomers. Guidelines for social mentoring programs for newcomers.* <https://lirias.kuleuven.be/retrieve/665373>

Del Percio, A. (2018). Engineering commodifiable workers: Language, migration and the governmentality of the self. *Language Policy*, 17(2), 239-259.*

Farrington, D.P., D.C. Gottfredson, L.W. Sherman & B.C. Welsh (2002) 'The Maryland Scientific Methods Scale'. In: L.W. Sherman, D.P. Farrington, B.C. Welsh & D.L. MacKenzie (Eds.), *Evidence-Based Crime Prevention*. New York: Routledge.

France Stratégie (2019). *L'impact de l'immigration sur le marché du travail, les finances publiques et la croissance*. Paris: France Stratégie.

Frigerio, G., & Nasimi, R. (2019). Who is supporting the career development of refugees? The role of grassroots organisations. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 42(1), 40-46.

Fossati, F., & Liechti, F. (2020). Integrating refugees through active labour market policy: A comparative survey experiment. *Journal of European Social Policy*, 30(5), 601-615.

Gerstnerova, Y, A. (2016). Migrant associations as alternative jobs providers: Experience of Turkish and sub-Saharan communities in Belgium. *Border Crossing* 6(1):1-15*

Giare, F., Ricciardi, G., & Borsotto, P. (2020). Migrants workers and processes of social inclusion in Italy: The possibilities offered by social farming. *Sustainability*, 12(10), 3991*

Helgesson, P., E. Jönsson, P. Ornstein, M. Rödin & U. Westin (2020), Matchningsinsatser för personer som nyligen fått uppehållstillstånd Delrapport från socialfondsprojektet Jämställd etablering,. *Arbetsförmedlingen analys 2020:3*

Magnano, P., & Zammitti, A. (2019). Career guidance for unaccompanied young migrants. A report on an Italian experience. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 25(2), 41-63.*

Magnano, P., Zarbo, R., Zammitti, A., & Sgaramella, T. M. (2021). Approaches and strategies for understanding the career development need s of migrants and refugees: The potential of a systems-based narrative approach. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1-21.*

Manco, A., & Gerstnerova, A. (2016). Migrant associations as alternative jobs providers: Experience of Turkish and sub-Saharan communities in Belgium. *Border crossing*, 6(1), 1-15.

Marchand, O., & Minni, C. (2019). *The Major Transformations of the French Labour Market since the Early 1960s*. *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, 510-511-512, 89-107.

Marie, C.-V., & Rallu, J.-L. (2004). *Migrations croisées entre DOM et Métropole : l'emploi comme moteur de la migration*. *Espace populations sociétés*, 2004(2004/2).

Meurs, D., & Pailhé, A. (2010). *Position sur le marché du travail des descendants directs d'immigrés en France : les femmes doublement désavantagées?* *Économie et Statistique*, 431-432.

Plant, P. (2012). Quality assurance and evidence in career guidance in Europe: counting what is measured or measuring what counts?. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12, 91-104.

Petersen, I. L. V. L., Mariager-Anderson, K., Patillon, T. V., & Bernaud, J. L. (2022). Existential career guidance for groups of young refugees and migrants: A Danish initiative. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(2), 511-529.

Pina, Á., Corluy, V., & Verbist, G. (2015). *Improving the labour market integration of immigrants in Belgium*. OECD Publishing, <https://dx.doi.org/10.1787/5js4hmbt6v5h-en>

Sociaal en Cultureel Planbureau (2022), *Gevestigd, maar niet thuis*, Den Haag: Sociaal en Cultuur Planbureau

Silberman, R. (2014). *Les secondes générations sur le marché du travail en France: une pénalité ethnique ancrée dans le temps*. *Économie et Statistique*, 467-468, 137-156.

Sultana, R. G. (2022). The labour market integration of migrants and refugees: career guidance and the newly arrived. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(2), 491-510.

Bijlage 2 Instructiedocument buitenlandse correspondenten

Instruction Manual

Inventory: successful or promising interventions to lead (unemployed) persons from *migrant background* towards employment.

Content

In this project, commissioned by the Dutch Ministry of Social Affairs and Employment, we will make an inventory of research reports on successful or promising interventions leading (unemployed) persons from migrant background towards employment, as implemented in several European countries (Belgium, Denmark, Germany, France, Netherlands, and Sweden). We will use this input to analyse which interventions, or which part of these interventions, can be applied for the Dutch labor market context.

Request

We have a small budget to support you, or a member of your research team, to make this inventory. In short, we have two requests:

- 1) To make an inventory of research reports on national, regional and/or local initiatives of successful or promising interventions to lead (unemployed) persons from *migrant background* towards employment.
- 2) To write a short summary of how the labor market in your country is regulated and if there were (major) changes in the past 10 years, so we can place the reports in this wider context.

Technical details for the inventory

- We are looking for effective or promising interventions that help people with a migrant background towards the labour market.
- **Focus of the interventions.** We are primarily looking for interventions that are aimed at helping people with a migrant background get employed. If it is the case that these interventions are non-existent, then interventions that are geared at creating a better labour market position and/or equal opportunities and chances for people with a migrant background, can also be submitted. It could entail f.i. specific interventions for a target group, but also could be a generic intervention aimed at a large group with specific attention to those with a migrant background or even are conceived to address specific issues that migrant people might have on the labour market.
Search words in databases could be: *people with a migrant background and entering the labourmarket. Mechanisms to help them towards work, etc*
- The period is the *last 10 years*. This means only interventions started in 2012 or later are eligible.
- **Types of studies** entail: (policy) evaluations, evaluations of practices, scientific analyses, researches, etc. Since we're looking into effective or promising interventions, concluded and/or evaluated interventions would be best suitable for our research.
- **Scope** is the national, regional and/or local level. Of course international collaborations could also be interesting.

- **Language:** the reports/findings can be written in your own language. We will analyse them with the help of student-assistants. English written reports about interventions from your country are also welcome. Note that we will perform an English international literature review ourselves.
- **Quality over Quantity:** better to have a few reports on good, relevant interventions than many studies that are of small or no relevance to our central topics.
- We emphasize that we ourselves will analyse the interventions on practical use for the Dutch context. So you do not have to analyse it yourself, we are asking you to help us make an inventory.
- The deadline to deliver the inventory of research reports and description of the labor market is **10th of March 2023**. If this is too tight please let us know.

Below you will find a (concept) format which will be used to collect some basic information about the interventions, to have a clear overview.

If you have more (easy) accessible knowledge about an intervention and know about the crucial mechanisms that makes it effective, we encourage you to share this information as well.

Name of project/intervention	Scope of intervention/project (national/reg/local)	Target group(s)	Year of publication	Was the project evaluated?

Bijlage 3 Overzicht onderzoeksrapportages buitenlandse interventies

Land	Interventie	Onderzoeksrapport	Maryland Scientific Methods Scale-niveau
Zweden	<i>Välkommen till framtiden:</i> Welcome to the future	https://www.ifau.se/en/Research/Publications/Working-papers/2020/labor-market-integration-of-low-educated-refugees/	5
	<i>Praktik med språkstöd:</i> Language support program	https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Dissertation-series/2022/from-welfare-to-work.-financial-incentives-active-labor-market-policies-and-integration-programs/	3
	<i>Jämställd etablering: Equal Entry</i>	https://arbetsformedlingen.se/statistik/analyser-och-prognoser/analys-och-utvardering/matchningsinsatser-for-personer-som-nyligen-har-fatt-uppehallstillstand	5
	<i>Stockholms jobb:</i> Stockholm's job	https://www.ifau.se/Forskning/Publikationer/Working-papers/2021/to-work-or-not-to-work-effects-of-temporary-public-employment-on-future-employment-and-benefits/	4
	<i>Lag 2016:752:</i> Restricting Residence Permits	http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1425710/FULLTEXT01.pdf	3
	<i>Jobbsök:</i> Job Search Assistance	https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2019/wp-2019-25-does-job-search-assistance-reduce-unemployment.pdf	5
	<i>Lov om danskundervisning til voksne udlændinge:</i> Law on Danish language courses to immigrant adults	https://www.nber.org/system/files/working_papers/w26834/w26834.pdf	5
Denemarken		https://www.vive.dk/media/pure/6654/653709	1
	<i>Løntilskud og virksomhedspraktik:</i> Wage Subsidies and Company Internship	https://pure.vive.dk/ws/files/2040300/11104-kommunernes-integrationsindsats.pdf	1
	<i>Krav om tidlig og kontinuerlig virksomhedspraktik:</i> requirement for early and continuous company internships	https://www.vive.dk/da/udgivelser/early-labor-market-entry-language-acquisition-and-labor-market-success-of-refugees-15357/	2
		https://rockwoolfonden.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2022/07/RFF-NYT-April-2019-Tidlig-jobbrettet-	3

		integrationsindsats-virker-kun-for-mandlige-flygtninge.pdf?download=true	
	<i>Integrationsgrunduddannelsen (IGU): An apprenticeship programme for refugee</i>	https://integrationsbarometer.dk/tal-og-analyser/filer-tal-og-analyser/arkiv/evaluering-af-integrationsgrunduddannelsen	1
	<i>Twee projecten onder de vlag: Virksomhedsrettet indsats med en brancheorienteret tilgang for flygtninge og indvandrere: A sector-oriented effort towards employment</i>	https://www.vive.dk/media/pure/14884/4053262	2
Duitsland	<i>Training Programs</i>	http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1589563	1
	<i>ESF-Bundesprogramms zur Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt</i>	https://epub.sub.uni-hamburg.de/epub/volltexte/2014/28455/pdf/Zwischenbilanz_BR_II_14_01_2013.pdf	2_3
	<i>Early Intervention – Jeder Mensch hat Potenzial</i>	https://iab.de/publikationen/publikation/?id=5769050	2
	<i>Standartinstrumente der Arbeitsförderung</i>	https://bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-587-arbeitsmarktpolitische-integrationsmassnahmen-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=3	4
	<i>Integrationskurs</i>	https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/WorkingPapers/wp52-abschluss-integrationspanel.html https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/Kurzberichte/fb33-zwischenbericht-evik-I-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=7	3
	<i>Maßnahmen zur Anerkennung von Berufsabschlüssen</i>	https://publikationen.ub.uni-frankfurt.de/opus4/frontdoor/deliver/index/docId/65843/file/InterVal-IWAK2019-Evaluation-Anerkennungsgesetze-der-Laender-Abschlussbericht.pdf https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31566_Anerkennungsgesetz_2019.html	3
	<i>Gemeinsam in die Ausbildung (GidA)</i>	Kreft/Liesenfeld/Uske 2019: https://www.risp-duisburg.de/media/190905_schlussbericht_gida_web.pdf	2

	Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein	Toolkit, geen onderzoekrapport: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/so-gelingt-der-berufseinstieg-von-gefluechteten-muettern-133058	0
	„Zuwanderung Südosteuropa“	Amon/Czudaj/Worthmann 2017. (not able to retrieve a functioning link)	1
	Verbesserung von Integrationsinfrastrukturen (KI, KIM NRW) („Einwanderung Gestalten NRW)	https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/68663/ssoar-2020-reis-et-al-Kommunales-Integrationsmanagement-Leitfaden-fur-die.pdf https://e-pflcht.ub.uni-duesseldorf.de/content/titleinfo/218070	0_1 0_1
	Sozialräumliche Integrationsarbeit	https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/66352/ssoar-2019-scholten-et-al-Raumerleben-junger-Gefluchteter-Ergebnisse-sozialraumlicher.pdf;sequence=1	1
Belgie	Mentoring to Work	De Cuyper, Peter; Vandermeersch, Hanne; Purkayastha, Damini; 2019. Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring; 2019; Vol. 17; iss. 2; pp. 108 - 121 (conceptueel artikel waarop het Vlaamse beleid is gebaseerd)	Literatuurreview met als bevinding building blocks for mentoring
		De Cuyper, Peter; 2022. Mentoring migrant talent to work: a conceptual and empirical framework. Cities for talent. Good practices for internationalization in medium sized European cities; 2022; pp. 183 - 207 Publisher: University of Groningen Press	1
		Vandermeersch, Hanne; De Cuyper, Peter; 2018. Helpt mentoring naar werk om de toegang van anderstalige nieuwkomers tot de arbeidsmarkt te verbeteren? Analyse van een innovatief beleidsinstrument. Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE; 2018; Vol. 28; iss. 2; pp. 64 - 7	1
	Jobstap	Vandermeersch, Hanne; De Paepe, Liesbeth; De Cuyper, Peter; Schiepers, Mariet; 2021. Lerend netwerk als sleutel voor een betere arbeidsmarktintegratie van niet-gealfabetiseerde anderstaligen? Impactevaluatie van JOBstap!. Publisher: Centrum voor Taal en Onderwijs & Hoger Instituut voor Arbeid en Samenleving; Leuven	1

Frankrijk	Parcours Hope, Hébergement – Orientation – Parcours vers l’Emploi (Trajectory towards employment of refugees)	https://www.afpa.fr/groupe-afpa/accompagner-des-personnes-primo-arrivantes/avec-hope-l-afpa-propose-un-parcours-integre-d-acces-a-la-certification-et-a-l-emploi-pour-les-demandeurs-d-emplois-beneficiaires-d-une-protection-int	1
	PIETRA (Programme d'Insertion par l'Emploi et le TRAvail)	https://www.pietra63.fr/wp-content/uploads/2021/05/Rapport-dactivite-2020-PIETRA.pdf	1

Bijlage 4 Nationale contexten

De buitenlandse correspondenten is gevraagd een schets te geven van het arbeidsmarktbeleid in hun land over de afgelopen 10 jaar. Dit, om een beeld te krijgen binnen welke context interventies zijn ontwikkeld en geïmplementeerd. Hieronder geven wij deze contexten in vogelvlucht weer. Het laat zien welke accenten er door landen worden gelegd en waarin landen overeenkomen en verschillen. Hiermee komen zowel algemene als specifieke uitgangspunten van beleid naar voren komen.

België

- 1) Beroepsopleidingen: België biedt diverse beroepsopleidingen en -cursussen aan om de vaardigheden van werkzoekenden te verbeteren en aan te passen aan de behoeften van de arbeidsmarkt.
- 2) Activerend arbeidsmarktbeleid: Werkzoekenden kunnen deelnemen aan activeringsprogramma's, zoals stages, trainingen en werkervaringsplaatsen, om hun kansen op het vinden van werk te vergroten.
- 3) Samenwerking met werkgevers: Arbeidsbemiddelingsdiensten werken samen met werkgevers om vacatures te vervullen en werkzoekenden te matchen met passende banen.

Zweden

- 1) Levenslang leren: Zweden legt sterk de nadruk op levenslang leren en biedt uitgebreide opleidingsmogelijkheden om de vaardigheden van werkzoekenden bij te spijkeren.
- 2) Persoonlijke begeleiding (maatwerk): Werkzoekenden krijgen individuele begeleiding en ondersteuning bij het opstellen van cv's, sollicitatiebrieven en bij het zoeken naar geschikte banen.
- 3) Actieve arbeidsmarktmaatregelen: Zweden biedt verschillende actieve maatregelen, zoals arbeidstrainingen en gesubsidieerde banen, om werkzoekenden te helpen werkervaring op te doen.

Duitsland

- 1) Duale opleidingen: Duitsland heeft een duaal opleidingssysteem, waarbij werkzoekenden zowel praktijkgerichte training op de werkplek als theoretisch onderwijs ontvangen.
- 2) Stageprogramma's: Stages en leerlingplaatsen worden actief aangemoedigd om jongeren en werkzoekenden praktijkervaring op te laten doen en werkgevers te laten zien wat ze kunnen.
- 3) Werkgeversdiensten: Duitse arbeidsbureaus werken nauw samen met werkgevers om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen.

Denemarken

- 1) Flexicurity-model: Denemarken hanteert een flexibel arbeidsmarktmodel met sterke sociale vangnetten. Werkzoekenden kunnen snel van baan wisselen en krijgen ondersteuning bij

herplaatsing en omscholing. Binnen dit kader vindt inburgering door participatie plaats: nieuwkomers worden zo snel mogelijk aan het werk geholpen.

- 2) Werkervaring: Programma's voor werkervaring, stages en proefplaatsingen helpen werkzoekenden om relevante vaardigheden op te bouwen en contacten te leggen in het bedrijfsleven.
- 3) Persoonlijke begeleiding: Deense jobcentra bieden persoonlijke begeleiding, sollicitatieondersteuning en trainingen om werkzoekenden te helpen bij hun zoektocht naar werk.

Frankrijk

- 1) Beroepsopleidingen: Frankrijk investeert in beroepsgerichte opleidingen om de kwalificaties van werkzoekenden te verbeteren en hun kansen op werk te vergroten.
Immigrantengemeenschappen hebben vaak diverse achtergronden en vaardigheden. Beroepsopleidingen kunnen worden aangepast aan de specifieke behoeften van immigranten om hen te helpen hun vaardigheden aan te vullen of aan te passen aan de lokale arbeidsmarkt.
- 2) Sociale partnerschappen: Samenwerking tussen de overheid, werkgevers en vakbonden helpt bij het ontwikkelen van beleid en programma's die de arbeidstoeleiding bevorderen.
- 3) Publieke arbeidsbemiddelingsdiensten: Frankrijk heeft openbare arbeidsbemiddelingsdiensten die werkzoekenden ondersteunen bij het zoeken naar werk, solliciteren en omscholen.

Bijlage 5 Powerpointpresentatie expertmeeting 1



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafun

Context Onderzoek

- Opdrachtgever: SZW (Programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt)
- Doel:
 1. Zoeken naar bewezen effectieve interventies in het buitenland op het gebied van arbeidsmarkttoeleiding van migrantengroepen (versterking arbeidsmarktpositie)
 2. Vertaalslag maken naar Nederlandse context
- Zoektocht naar buitenlandse interventies via:
 1. Correspondenten in het buitenland (onderzoekers met als expertise arbeidstoeleiding migrantengroepen): Zweden, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, België
 2. Websearch (Engelstalig)

Hogeschool van Amsterdam

1



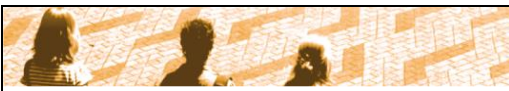
Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafun

Twee dimensies en randvoorwaarden

- Dimensie 1: Interventietype
 - Mate waarin doelgroep wordt betrokken bij initiatief
- Dimensie 2: Succesmaten
 - Aantal plaatsingen
 - Duurzaamheid (loopbaanperspectief)
 - Beloning
 - Match met deelnemers (kennis, kunde, voorkeuren)
- Enkele randvoorwaarden
 - Aanbod op de arbeidsmarkt
 - Middelen om interventies te ontwikkelen en te implementeren (financieel, capaciteit)
 - Uitvoering interventies
 - Duur van interventies/projecten

Hogeschool van Amsterdam

2



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafus

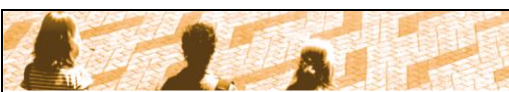
Overzicht werkende bestanddelen

Kansrijke interventies:

- België
- Zweden
- Duitsland
- Denemarken
- Frankrijk

Hogeschool van Amsterdam

3



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafus

België

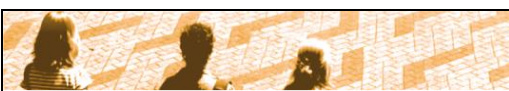


Wat valt op:

- Brede waaier aan activeringsmaatregelen die aangeboden wordt door VDAB, resulteert in honderden mogelijke combinaties aan opleidingen of andere acties.
- Valt in te delen in 7 types trajecten

Hogeschool van Amsterdam

4



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafus

België trajecten



1. Één of meerdere opleidingen of stages omvat (solliciteren en werkattitudes, oriënterende stage of oriënterende opleiding, Nederlands voor anderstaligen, enzovoort)
2. Een traject waarbij men een beroepsopleiding, competentieversterkende stage of een IBO is gestart, maar hier niet voor geslaagd is, of deze actie niet afwerkt.
3. Werkzoekenden die Traject 3 hebben gevolgd, hebben een beroepsopleiding afgewerkt
4. Een competentieversterkende stage (met succes volbracht), mogelijk in combinatie met andere opleidingen of een oriënterende stage
5. Het succesvol afwerken van een IBO, mogelijk in combinatie met andere acties
6. Werkzoekenden die Traject 6 hebben gevolgd, hebben een beroepsopleiding en een competentieversterkende stage volbracht
7. Een traject waarbij de werkzoekende zowel een beroepsopleiding als een IBO met succes volbracht heeft

Hogeschool van Amsterdam

5





België succesmaat

Tabel Schematische voorstelling van de effectiviteit van de trajecttypes

	Belg	EU	2e gen	Oudkome	Nieuwkomer
1 Enkel andere acties	+	++	++	++	++
2 Enkel contact	+	+	+	+	+
3 Beroepsopleiding	++	++	+	++	+++
4 Stage	+	+	+	+	+
5 IBO	+++	+++	+++	+++	++
6 Beroepsopleiding en stage	+++	++	+	++	+++
7 Beroepsopleiding en IBO	?	?	?	?	?

6





België beleidsreflexie

- Vlaanderen kent een erg rigide arbeidsmarkt die het moeilijk maakt voor buitenstaanders om hun weg te vinden.
- Inzetten op beroepsopleidingen voor nieuwkomers
- Stages, meestal te weinig krachtige leeromgevingen

Voorbeeld:

Mentoring to work.

- Mentoring-to-work. Dit is een methodologie waar een migrant (mentee) een duo vormt met een vrijwilliger die hem/haar wegwijs maakt op de arbeidsmarkt.. Vlaanderen kan beschouwd worden als één van de voorlopers wat deze methodiek betreft. Verschillende projecten hebben hiermee geëxperimenteerd.

7





Zweden

- **Wat valt op?**
De overheid stimuleert *lange termijn* arbeidsdeelname van migrantengroepen via intensieve begeleiding, job-matching op maat (vaardigheden, opleidingsniveau) en toeleiding naar sectoren met grote vraag naar arbeid.

Voorbeeld: project Equal Entry (Public Employment Service)

- Individueel assessment formele en informele skills, baanvoorkeuren, ambities, sociale netwerk, beschikbaarheid.
- Inventarisatie grote werkgevers/bedrijven op diversiteit werknemerspopulatie (etniciteit, geslacht, leeftijd, functiebeperking)

- **Succesmaat**
 - Na 15 maanden werkt of studeert 37 procent van de vrouwen en 43 procent van de mannen in de experimentele groep, tegen 27 procent van de vrouwen en 33 procent van de mannen in de controlegroep

Randvoorwaarde

- Actief management kader vergroot effectiviteit (werkt vooral bij werkzoekende migrantenvrouwen)

- **Rol van overheid**
Gefinancierd met EU-gelden is dit landelijke project (2018-2021) uitgevoerd door 16 lokale overheden.

Hogeschool van Amsterdam

8



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafung

Duitsland

Wat valt op:

- Weinig studies over de effectiviteit van maatregelen en interventies over integratie van migranten op de arbeidsmarkt.
- Duitsland heeft immigranten nodig om het toenemende tekort aan geschoolde arbeidskrachten op te vangen

Duitsland kent 5 typen maatregelen, uitgevoerd door Bundesagentur fuer Arbeit en gemeentelijke diensten.

1. Maatregelen voor activatie en professionele inclusie
2. Maatregelen voor beroepskeuze en beroepsopleiding
3. Maatregelen voor bijscholing
4. Maatregelen ter bevordering van het aangaan van een dienstverband
5. Maatregelen om werkgelegenheid te creëren

 Hogeschool van Amsterdam 9



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafung

Duitsland Succesmaat

- Direct contact leggen met organisaties en bedrijven. Dit maakt taalverwerving, integratie in de ontvangende samenleving en de ontwikkeling van professionele perspectieven mogelijk.
- Werken aan bruikbare kwalificaties (schooldiploma, opleiding, enz.).
- Maatregelen die gericht zijn op langetermijnrelaties tussen professionals of maatschappelijk werkers en migranten en, indien nodig, ook een hoge dichtheid van contacten mogelijk maken (begeleiding, outreach-benaderingen).
- Maatregelen die de kennis van lokale netwerken en verschillende lokale actoren incorporeren. Zoals samenwerking het groeiende veld van migrantenorganisaties.

 Hogeschool van Amsterdam 10



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafung

Duitsland Voorbeeld

- Measures for the recognition of professional qualifications that were acquired abroad.
- Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein
- „Zuwanderung Südosteuropa“

 Hogeschool van Amsterdam 11






Denemarken

- Wat valt op?
 - "Eerst werk"-maatregelen (landelijk):
 - Nieuwkomers (i.c. vluchtelingen) worden beschouwd als 'job ready'.
 - Het vinden van stage/werk heeft prioriteit (early job search). Het integratieproces volgt (on the job training).

Voorbeeld: IGU (Stageprogramma voor vluchtelingen, 2016-2024)

Deelnemers volgen taal- en inburgeringslessen en lopen stage in de publieke of private sector (3 tot 24 maanden stage met behoud uitkering).

- Succesmaat
 - Meer dan de helft van de werkgevers is tevreden over de prestaties van stagiaires en over hun grotere bekendheid met de Deense arbeidsmarkt. Meer dan 70 procent van zowel lokale overheden als bedrijven is van mening dat het programma kansen vergroot op vast werk en een hogere opleiding.

Randvoorwaarde:

- Zorgvuldige analyse van de lokale analyse: waar zitten de banen voor de doelgroep?
- Investeren in een goede wederzijdse samenwerking tussen lokale overheden en bedrijfsleven

- Rol van overheid
 - Decentrale aanpak om zo flexibel mogelijk te opereren: lokale contexten hebben specifieke kenmerken.

 Hogeschool van Amsterdam

12






Frankrijk: wat valt op?

- Door de overheid gefaciliteerde programma's waarbij organisaties gestimuleerd worden om migranten te selecteren.
- Vaak samenwerking tussen overheid en verschillende instituten (zoals taalscholen) en de organisaties zelf.
- Over het algemeen arbeidsmarkt gedreven: in sectoren waar tekorten zijn wordt specifiek ingezet op het werven van migranten.

 Hogeschool van Amsterdam

13






Frankrijk

Succesmaat

- Op basis van statistieken die door (sommige van de) organisaties zelf worden gepubliceerd, zijn er indicaties dat interventies veelbelovend zijn.
- Relatief veel deelnemers vinden een werkplek doordat:
 - Interventies gebaseerd zijn op tekorten op de arbeidsmarkt
 - migranten begeleid worden in hun traject.

Rol van de overheid

- De overheid speelt een faciliterende/financierende rol.
- Uitvoering bij instituut/organisatie neergelegd
- Vaak een samenwerking tussen verschillende betrokken partijen.

 Hogeschool van Amsterdam

14





Frankrijk: voorbeeld



HOPE (Parcours Hope, Hébergement – Orientation – Parcours vers l'Emploi) :

- Arbeidsaanbod van bedrijven is uitgangspunt
- Begeleiding via o.a. professionele taaltraining en beroepsonderwijs
- Financiële ondersteuning (bijv. leningen) beschikbaar voor huisvesting en levensonderhoud bij de trainingslocatie
- Een landelijk programma waarvoor ondernemingen zich kunnen aanmelden.
- Samenwerking tussen lokale partners.



Hogeschool van Amsterdam

15

Bijlage 6 Powerpointpresentatie expertmeeting 2



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafung

Context Onderzoek

- Opdrachtgever: SZW (Programma Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt)
- Doel:
 1. Zoeken naar bewezen effectieve interventies in het buitenland op het gebied van arbeidsmarktoeleiding van migrantengroepen (versterking arbeidsmarktpositie)
 2. Vertaalslag maken naar Nederlandse context
- Zoektocht naar buitenlandse interventies via:
 1. Correspondenten in het buitenland (onderzoekers met als expertise arbeidstoeleiding migrantengroepen): Zweden, Denemarken, Duitsland, Frankrijk, België
 2. Websearch (Engelstalig)

Hogeschool van Amsterdam

1



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafung

Twee dimensies en randvoorwaarden

- Dimensie 1: Interventietype
 - Mate waarin doelgroep wordt betrokken bij initiatief
- Dimensie 2: Succesmaten
 - Aantal plaatsingen
 - Duurzaamheid (loopbaanperspectief)
 - Beloning
 - Match tussen deelnemer en baan (kennis, kunde, voorkeuren)
- Enkele randvoorwaarden
 - Aanbod op de arbeidsmarkt
 - Middelen om interventies te ontwikkelen en te implementeren (financieel, capaciteit)
 - Uitvoering interventies
 - Duur van interventies/projecten

Hogeschool van Amsterdam

2



Risbo
Research-Training-Consultancy
Ezafung

Interventietype 1: output gericht

- Overzichtsstudie van Active Labour Market Policies in o.a. Noorwegen, Zweden, Denemarken, Finland, Zwitserland en Duitsland (Butschek, S., & Walter, T. (2014). What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 1-18.):
- Subsidieren van banen (loonsubsidies) lijkt het beste te werken om migranten aan werk te helpen.

Hogeschool van Amsterdam

3



Risbo
Research-Training-Consultancy

Interventietype 2: toerusting door toeleiding

- In Denemarken: "Eerst werk"-maatregelen (landelijk):
 - Nieuwkomers (i.c. vluchtelingen) worden beschouwd als 'job ready'.
 - Het vinden van stage/werk heeft prioriteit (early job search). Het integratieproces volgt (on the job training).

Voorbeeld: IGU (Stageprogramma voor vluchtelingen, 2016-2024)
Deelnemers volgen taal- en inburgeringslessen en lopen stage in de publieke of private sector (3 tot 24 maanden stage met behoud uitkering).

- Succesmaat**
 - Meer dan de helft van de werkgevers is tevreden over de prestaties van stagiaires en over hun grotere bekendheid met de Deense arbeidsmarkt. Meer dan 70 procent van zowel lokale overheden als bedrijven is van mening dat het programma kansen vergroot op vast werk en een hogere opleiding.
- Randvoorwaarde:**
 - Zorgvuldige analyse van de lokale analyse: waar zitten de banen voor de doelgroep?
 - Investeren in een goede wederzijdse samenwerking tussen lokale overheden en bedrijfsleven
- Rol van overheid**
 - Decentrale aanpak om zo flexibel mogelijk te opereren: lokale contexten hebben specifieke kenmerken.

Hogeschool van Amsterdam



Risbo
Research-Training-Consultancy

Interventietype 3: Mentoring

Equal Entry: voorbeeld uit Zweden

De Zweedse overheid stimuleert *lange termijn* arbeidsdeelname van migrantengroepen via intensieve begeleiding, job-matching op maat (vaardigheden, opleidingsniveau) en toeleiding naar sectoren met grote vraag naar arbeid.

Voorbeeld: project Equal Entry (Public Employment Service)

- Individueel assessment formele en informele skills, baanvoorkeuren, ambities, sociale netwerk, beschikbaarheid.
- Inventarisatie grote werkgevers/bedrijven op diversiteit werknemerspopulatie (etniciteit, geslacht, leeftijd, functiebeperking)

- Succesmaat**
 - Na 15 maanden werkt of studeert 37 procent van de vrouwen en 43 procent van de mannen in de experimentele groep, (27 procent van de vrouwen en 33 procent van de mannen in de controlegroep)
- Randvoorwaarde**
 - Actief management kader vergroot effectiviteit (werkt vooral bij werkzoekende migrantenvrouwen)
- Rol van overheid**
 - Gefinancierd met EU-gelden is dit landelijke project (2018-2021) uitgevoerd door 16 lokale overheden.

Hogeschool van Amsterdam



Risbo
Research-Training-Consultancy

Interventietype 4: Deelnemer centraal

Duo for a Job: voorbeeld uit België (Frankrijk en Nederland)

Intergenerationele mentoring voor jong volwassen migranten.

- Begeleiding van zes maanden dmv wekelijkse gesprekken van twee tot drie uur (vertrouwensband)
- Mentees leren cv's schrijven, oefenen met sollicitatiegesprekken en kunnen gebruik maken van een logopedie-aanbod.

- Succesmaat**
 - 7 op de 10 deelnemers heeft een baan, stage of opleiding binnen 12 maanden na hun begeleidingstraject
 - De helft van de deelnemers vindt een vaste baan (contract van minimaal 3 maanden)
 - Meer zelfvertrouwen en zelfredzaamheid (mbt de arbeidsmarkt).
- Randvoorwaarde**
 - De match tussen mentor en mentee blijkt heel belangrijk
- Bekostiging**
 - Stichtingen, bedrijven, overheids subsidies

Hogeschool van Amsterdam





Interventietype 5: deelnemers aan zet

Jobstap!: voorbeeld uit België.

- **Doel:** laaggeletterde anderstaligen via *lerend netwerk* kansrijker maken door:
 - Te bouwen op eigen sterktes, interesses, keuzes
 - Te werken aan arbeidscompetenties (om dichterbij de arbeidsmarkt toe te groeien)
 - Een sociaal netwerk voor informatie en support te stimuleren
- **Hoe:** 11 bijeenkomsten (2,5 uur) met 9 'peers' olv professionals (inclusief sessies met ervaringsdeskundigen en bezoek aan bijvoorbeeld talentenmarkt en uitzendbureau).
- **Resultaat:** betere arbeidsmarktorientatie, meer concrete jobkeuze (plan), steun vanuit de peer-group

Doelgroepgerichte interventies (zoals Starke in Beruf in Duitsland) upgraden?



Hogeschool van Amsterdam

7